

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Kündigung in der Probezeit
3. Kündigung nach der Probezeit
4. Der "wichtige Grund" i.S.d. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG
5. Andere Beendigungstatbestände
6. Schadensersatzansprüche
7. Rechtsprechungs-ABC
 - 7.1 Beschäftigungsbrücke
 - 7.2 Betriebsratsanhörung
 - 7.3 Fristlose Kündigung
 - 7.4 Gegenüber Minderjährigen
 - 7.5 Kündigung mit längerer Frist
 - 7.6 Probezeit
 - 7.7 Schadensersatz - 1
 - 7.8 Schadensersatz - 2
 - 7.9 Verdachtskündigung
 - 7.10 Vertrauensbruch
 - 7.11 Vortäuschen einer Krankheit

Information

1. Allgemeines

Der **berufliche Weg** eines Auszubildenden verläuft oft nicht geradlinig. Die **Interessen** junger Menschen wechseln vielfach und in einigen Fällen ist es so, dass eine Ausbildung nur begonnen wird, um überhaupt erstmal eine Lehrstelle zu haben. Das Aneinandergewöhnen von Ausbilder und Auszubildendem und das **dauerhafte Miteinander** verlangt beiden Partnern jedoch Einiges ab. Daher macht es Sinn, die **Kündigung** eines Berufsausbildungsverhältnisses von Rechts wegen **nur unter ganz bestimmten Bedingungen** zuzulassen (§ 22 BBiG).

Praxistipp:

Einige Auszubildende sind zu Beginn ihrer Ausbildung noch minderjährig. Wenn der Ausbilder ihr Ausbildungsverhältnis kündigen will, muss er diese Kündigung an die Eltern als gesetzliche Vertreter schicken. § 113 BGB , der die Ermächtigung Minderjähriger zur Eingehung und Aufhebung von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen betrifft, gilt nicht für Ausbildungsverhältnisse. Hier steht der Ausbildungszweck im Vordergrund, keine Arbeitsleistung.

Während der Probezeit können sowohl **Ausbilder** als auch **Auszubildender** problemlos **von heute auf morgen** Schluss machen (§ 22 Abs. 1 BBiG). Nach der Probezeit wird es enger: der Ausbilder hat nur noch die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung wegen eines wichtigen Grundes (§ 22 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Das ist beim Auszubildenden auch so - er darf aber auch **mit einer 4-wöchigen Frist** kündigen, wenn er die **Berufsausbildung aufgeben** oder sich für eine **andere Berufstätigkeit ausbilden** lassen will (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG). Wer das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet, kann von der anderen Seite **Schadensersatz** verlangen, wenn die den Grund für die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses zu vertreten hat (§ 23 BBiG).

2. Kündigung in der Probezeit

Ausbilder und Auszubildender können das Berufsausbildungsverhältnis **während der Probezeit**

- **jederzeit** und
- **ohne Einhalten einer Kündigungsfrist**

kündigen (s. dazu das Stichwort Auszubildende - Probezeit).

Beispiel:

Auszubildende B macht im Bewerbungsgespräch einen rundum positiven Eindruck. Ausbilder A trifft unter mehreren Kandidaten die Auswahl: B soll es sein. Die erste Woche im Beruf macht B noch Spaß. In der zweiten Woche verschläft sie ein paar Mal, schreit A's Kunden an und vergisst obendrein, die Tagespost mit wichtigen Angeboten und Rechnungen zum Briefkasten zu bringen. A führt deswegen ein intensives Gespräch mit B. Am Tag danach ist sie krank. Am Montag der folgenden Woche kommt B wieder zu spät. Wenn A ihr etwas aufträgt, sagt sie schnippisch: "Mach' Dein' Kram doch alleine. Du kriegst mehr Geld dafür als ich." Zugegeben ein Extremfall. Aber hier sollte der technische K.O. gleich folgen. Es hat keinen Zweck, das Ausbildungsverhältnis mit B fortzusetzen. A kann ihr sofort die schriftliche Kündigung in die Hand drücken und ihr Berufsausbildungsverhältnis von heute auf morgen fristlos beenden. Umgekehrt: Würde B merken, dass ihr der Beruf nicht liegt oder sie mit A nicht klar kommt, könnte sie ebenfalls ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist das Handtuch werfen und gehen.

Die **fehlende Kündigungsfrist** macht hier Sinn: Wenn der Ausbilder merkt, dass der Auszubildende nicht ins Team passt oder für den gewünschten Beruf ungeeignet ist, muss er die **Chance** nutzen dürfen, sich von diesem Auszubildenden wieder schnell trennen zu können. Auf der anderen Seite: Merkt der Auszubildende, dass der gewünschte Beruf doch nicht der richtige ist oder der Ausbildungsbetrieb nicht seinen Vorstellungen entspricht, muss er ebenfalls die **Möglichkeit für eine schnelle Trennung** haben. Zu beachten ist: Auch die **Probezeit-Kündigung** muss **schriftlich** erfolgen.

3. Kündigung nach der Probezeit

Was während der Probezeit noch einfach ist, unterliegt **nach der Probezeit** strengeren Regeln. Das Gesetz macht Ausbildern und Auszubildenden die **Beendigung** ihres Ausbildungsverhältnisses nach der Erprobungsphase **bewusst schwer**. Wer eine Ausbildungsstelle hat, soll seine **Ausbildung dort in der Regel auch beenden** dürfen. Das Gesetz sagt daher, dass ein Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit

- von beiden Parteien nur aus einem **wichtigen Grund** ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) und
- vom Auszubildenden mit einer **Kündigungsfrist von vier Wochen**, wenn er seine **Berufsausbildung aufgeben** oder sich für **eine andere Berufstätigkeit ausbilden** möchte (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG),

gekündigt werden kann.

Die Kündigung nach der Probezeit muss ebenso schriftlich und hier sogar und **unter Angabe der Gründe** erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG).

Praxistipp:

Ein Ausbildungsverhältnis ist nicht von heute auf morgen mit Schwierigkeiten belastet. Vor einer Kündigung läuft oft eine mehrmonatige Entwicklung ab, in der unter Umständen beide Vertragspartner Fehler machen. Das Ziel eines Ausbildungsvertrags ist die Abschlussprüfung. Beide Parteien sollten also dafür sorgen, dass sie dieses Ziel erreichen. Insoweit macht es vor einer Kündigung Sinn, bei auftauchenden Schwierigkeiten möglichst frühzeitig die so genannte "zuständige Stelle", d.h. zum Beispiel die Industrie- und Handelskammer oder die Innung, hinzuzuziehen. Die Ausbildungsberater dieser

Institutionen haben oft ein gutes Händchen dafür, die anstehenden Probleme in den Griff zu bekommen. Was im Einzelfall auch dazu führen kann, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit ihrer Hilfe in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst wird.

Eine **Kündigung** aus wichtigem Grund ist **unwirksam**, wenn die ihr zugrunde liegenden **Tatsachen** dem zur Kündigung Berechtigten **länger als zwei Wochen bekannt** sind (§ 22 Abs. 4 Satz 1 BBiG - mehr zur 2-Wochen-Frist und zu ihrer Berechnung im Stichwort Kündigung - außerordentliche: Ausschlussfrist). Ist ein vorgesehene **Güteverfahren** vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird die 14-tägige Frist bis zur Beendigung dieses Verfahrens gehemmt (§ 22 Abs. 4 Satz 2 BBiG).

4. Der "wichtige Grund" i.S.d. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG

Eine **ordentliche Kündigung** des Berufsausbildungsverhältnisses durch den Auszubildenden ist nach Ablauf der Probezeit **ausgeschlossen**. Der Gesetzgeber will das so. Ein Grund dafür ist, dass der Auszubildende die einmal begonnene **Berufsausbildung zu Ende führen** und die einseitige Beendigung des Berufsausbildungsvertrags durch den Auszubildenden nur noch schwer möglich sein soll.

Der **wichtige Grund** i.S.d. § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG setzt in Anlehnung an § 626 BGB

- die **erhebliche Gefährdung des Ausbildungsziels** und
- die **Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses** bis zum planmäßigen Ausbildungsende

voraus (s. dazu das Stichwort Kündigung - außerordentliche: Allgemeines).

Beispiel:

1. B1 ist Auszubildender im zweiten Ausbildungsjahr. Er kommt im August morgens drei Mal zu spät in den Betrieb. Arbeitgeber und Ausbilder A meint, hier gleich ein "Exempel statuieren" zu müssen. Aber: Das Fehlverhalten des B1 reicht bei Weitem nicht für eine fristlose Kündigung. Das 3-malige Zuspätkommen eines Auszubildenden gefährdet weder das Ausbildungsziel noch macht es die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses unzumutbar.
2. B2, ein Klassenkamerad und Kollege von B1, hat ein ganzes Jahr die Berufsschule geschwänzt. Ausbilder A hat während der ganzen Zeit natürlich die Ausbildungsvergütung weiter gezahlt. Die schulischen Leistungen von B2 waren im Vorjahr schon mangelhaft. In der betrieblichen Ausbildung ist er der schlechteste "Azubi", den A je hatte. Hier macht es Sinn, ernsthaft über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nachzudenken: das Ausbildungsziel ist nahezu unerreichbar, die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zur Abschlussprüfung hat ganz offensichtlich keinen Zweck.
3. B3 beginnt ihr drittes Ausbildungsjahr bei A. Die Ausbildungsvergütung, die B3 dort bekommt, deckt ihren aufwändigen Lebensstil nur zum Teil. B3 kellnert deswegen nach Feierabend häufiger in einer Diskothek. A meint, dass sei ein Grund, ihr Ausbildungsverhältnis zu beenden. B3 kommt zwar morgens oft müde ins Büro, ihre betrieblichen und schulischen Leistungen sind jedoch durchweg gut. Ohne ernsthafte Gefährdung des Ausbildungsziels hat A keine Chance für eine Kündigung.

Wie bei jeder Kündigung: **Es gibt keine absoluten Kündigungsgründe**. Die **Interessen** des Auszubildenden müssen sorgfältig mit denen des Auszubildenden **abgewogen werden**. Dabei kommt es entscheidend auf das **Alter und die Reife** des Auszubildenden an. Der **Erziehungsgedanke** überwiegt (s. dazu § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG). Was in einem normalen Arbeitsverhältnis schon eine Kündigung rechtfertigen würde, reicht für das Berufsausbildungsverhältnis nicht aus. So ist eine fristlose Kündigung **kurz vor Ausbildungsende** nahezu ausgeschlossen.

Praxistipp:

Grundsätzlich kann man bei der Kündigung eines Auszubildenden die Formel anwenden: Je näher der Auszubildende vor der Abschlussprüfung steht, desto wichtiger muss der Grund sein, der die Kündigung rechtfertigen soll.

Auch bei der Kündigung von Auszubildenden gilt das Ultima-Ratio-Prinzip, auch hier sind vor einer verhaltensbedingten Kündigung in der Regel eine oder mehrere Abmahnungen auszusprechen.

Kündigt der Auszubildende nach § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG fristlos, muss er dafür selbst **einen wichtigen Grund haben**. Hier wäre in erster Linie an Verstöße gegen den Jugendarbeitsschutz, sexuelle Übergriffe des Ausbilders, Verlust der Ausbildungsberechtigung, Tätlichkeiten, erheblicher Verzug mit der Ausbildungsvergütung oder andauernde Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten, die den Ausbildungszweck gefährden, zu denken.

5. Andere Beendigungstatbestände

Ein Berufsausbildungsverhältnis muss **nicht unbedingt durch eine Kündigung** beendet werden. Es gibt auch andere Beendigungsmöglichkeiten:

- **Zeitablauf**
- **Bestehen der Abschlussprüfung**
- **Beendigung nach Verlängerung**
- **Aufhebungsvertrag**
- **Tod des Auszubildenden**

Praxistipp:

Wenn beide Parteien erst nach Ablauf der Probezeit merken, dass es doch keinen Zweck mehr hat, das Ausbildungsverhältnis fortzusetzen, kann man die Ausbildung problemlos im gegenseitigen Einvernehmen mit einem Aufhebungsvertrag beenden.

Die **Ausbildungsdauer** ergibt sich aus der jeweiligen Ausbildungsordnung. Die **Abschlussprüfung ist bestanden**, wenn der Prüfungsausschuss das **Prüfungsergebnis** mitgeteilt hat. Bei einer **Verlängerung** nach § 21 Abs. 3 BBiG endet das Ausbildungsverhältnis entweder nach Fristablauf oder mit Bestehen der Wiederholungsprüfung. Ein **Aufhebungsvertrag** muss wegen § 623 BGB selbstverständlich schriftlich geschlossen werden. Der Tod des Auszubildenden führt zwangsläufig zum Ende des Berufsausbildungsverhältnisses. Der **Tod des Ausbilders** hat nur dann Einfluss auf das Berufsausbildungsverhältnis, wenn es danach nicht mehr fortgesetzt werden kann, weil der weiteren Ausbildung rechtliche und/oder tatsächliche Hindernisse entgegenstehen.

Beispiel:

1. A aus dem Beispiel in Gliederungspunkt 2. stellt nach dem Fiasko mit B eine andere Auszubildende ein: C. Nun ist A nicht mehr der Jüngste. Als C im zweiten Ausbildungsjahr ist, erleidet A einen tödlichen Schlaganfall. Der Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses stehen jetzt tatsächliche Gründe entgegen. Wird der Betrieb nicht von einem anderen Arbeitgeber weiter geführt, gibt es keinen Ausbilder mehr, der C's Berufsausbildung zu Ende bringen könnte.
2. M, ein Meister der Fotografie, stirbt. Er hinterlässt eine Witwe, die seinen Fotoladen als Einzelhandelsunternehmen weiterführt, aber, da ihr die Meister-Qualifikation fehlt, nicht für das Fotografen-Handwerk ausbilden darf. A, der Auszubildende des M im dritten Berufsjahr, hat nun ein Problem: rechtlich darf Frau M seine Ausbildung nicht fortsetzen (wobei man in Fällen dieser Art immer mit der zuständigen Stelle verhandeln sollte, ob nicht eine Ausnahme gemacht werden kann).

Als weitere Beendigungsmöglichkeit kommt eine **Anfechtung** des Ausbildungsvertrags in Betracht. Mehr Informationen zum Thema Beendigung von Ausbildungsverhältnissen sind im Stichwort Auszubildende - Ausbildungsende hinterlegt.

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** - gilt nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG auch für "die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten". Insoweit findet es nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG auch auf "Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen", insbesondere bei "Maßnahmen bei der ... Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses" Anwendung. Wichtig: "Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz (§ 2 Abs. 4 AGG)."

6. Schadensersatzansprüche

Wird das Berufsausbildungsverhältnis **nach der Probezeit vorzeitig aufgelöst**, so

- können sowohl der **Auszubildende** als auch der Ausbilder
- **Schadensersatz** verlangen
- wenn der jeweils andere den **Grund** für die Auflösung **zu vertreten** hat (§ 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG).

§ 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG gilt nicht, wenn ein Fall des § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG vorliegt.

Das Gesetz belohnt den vertragstreuen Partner. **Ersatzfähige Schadenspositionen** sind beispielsweise

- **Mehraufwendungen** für eine an einem weiter entfernt liegenden Ausbildungsort fortgesetzte Ausbildung oder
- Aufwendungen für die **Begründung eines neuen Berufsausbildungsverhältnisses**.

Der Anspruch **erlischt**, wenn er nicht **innerhalb von drei Monaten** nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses **geltend gemacht** wird (§ 23 Abs. 2 BBiG).

Mehr Informationen zur Schadensersatzpflicht des Kündigenden stehen im Stichwort Kündigung - außerordentliche: Schadensersatz .

7. Rechtsprechungs-ABC

Hier werden einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Kündigung von Auszubildenden **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

7.1 Beschäftigungsbrücke

§ 8 des Tarifvertrags zur Beschäftigungsbrücke für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 28.03.2000 sieht vor, dass Arbeitgeber Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis **übernehmen** müssen. Diese tarifliche Verpflichtung stellt einen **Ausschluss des Rechts zur ordentlichen Kündigung** zu einem Zeitpunkt vor Ablauf von zwölf Monaten dar. Dadurch wird ein Arbeitgeber nicht überfordert, weil der Tarifvertrag ausreichende Einschränkungen des Übernahmeanspruchs vorsieht und der Arbeitgeber immer noch die **Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung** hat (BAG, 06.07.2006 - 2 AZR 587/05).

7.2 Betriebsratsanhörung

Der Arbeitgeber muss nach § 102 BetrVG immer den richtigen Betriebsrat zu einer Kündigung anhören. Das gilt auch für die **Kündigung eines Trainees**, der während seiner Ausbildung **mehrere Betriebe** des Arbeitgebers durchläuft. Seine Zuordnung richtet sich danach, ob sich die berufspraktische Ausbildung im Rahmen der jeweiligen arbeitstechnischen Zwecksetzung eines Betriebs vollzieht. So kann es sein, dass der **Betriebsrat des Stammbetriebs** zuständig bleibt, wenn das Grundverhältnis des Trainees betroffen ist und er nur vorübergehend in den Ausbildungsbetrieb eingegliedert wurde (BAG, 12.05.2005 - 2 AZR 149/04).

7.3 Fristlose Kündigung

Das Berufsausbildungsverhältnis kann nach der Probezeit nur noch **fristlos gekündigt** werden, wenn dafür ein **wichtiger Grund** vorliegt (§ 22 Abs. 2 Nr.1 BBiG - früher: § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F.). Ein wichtiger Grund i.S.d. § 22 Abs. 2 Nr.1 BBiG (bzw. früher: § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F.) kann beispielsweise **rassistisches Verhalten** sein. So ist die außerordentliche Kündigung eines Auszubildenden zulässig, der sich gegenüber einem türkischen Kollegen **fremdenfeindlich geäußert** und mit anderen zusammen wiederholt neonazistische Lieder gesungen hatte (BAG, 01.07.1999 - 2 AZR 676/98 - zu § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F.).

7.4 Gegenüber Minderjährigen

Auch eine Probezeitkündigung wird bei einem minderjährigen - nach § 106 BGB bloß beschränkt geschäftsfähigen - Auszubildenden nur dann wirksam, wenn sie seinem **gesetzlichen Vertreter** zugeht (§ 131 Abs. 2 BGB). Dieser **Zugang** ist bewirkt, wenn die Kündigungserklärung mit dem erkennbaren Willen abgegeben worden ist, dass sie den gesetzlichen Vertreter des Minderjährigen erreicht und dann in dessen tatsächlichen **Herrschaftsbereich** erlangt, beispielsweise durch Einwurf des Kündigungsschreibens in den Hausbriefkasten. Dabei kommt es nicht einmal darauf an, ob die gesetzlichen Vertreter ortsanwesend sind (BAG, 08.12.2011 - 6 AZR 354/10 - mit dem Hinweis, dass eine Zurückweisung der Kündigung wegen fehlender Vorlage der Originalvollmacht nach § 174 Satz 1 BGB nicht mehr "unverzüglich" ist, wenn sie ohne besondere Umstände des Einzelfalls erst nach mehr als einer Woche nach Zugang erfolgt).

7.5 Kündigung mit längerer Frist

§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG sagt: "Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden (...) 2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von **vier Wochen**, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen." Soll das heißen, die maßgebliche Sonderkündigungsfrist beträgt tatsächlich nur vier Wochen? " § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG legt **keine zwingende Kündigungsfrist** fest, die vom Auszubildenden nicht überschritten werden darf. Deshalb darf der Auszubildende bei einer Berufswechsellkündigung das Ausbildungsverhältnis zu dem von ihm beabsichtigten Zeitpunkt der Aufgabe der Berufsausbildung auch **mit einer längeren als der gesetzlich normierten Frist** von vier Wochen kündigen" (BAG, 22.02.2018 - 6 AZR 50/17 - Leitsatz).

7.6 Probezeit

Ausbildender und Auszubildender können ihr Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit von Rechts wegen **von heute auf morgen fristlos kündigen** (§ 22 Abs. 1 BBiG). Die Probezeit ist zwingend (§ 20 Satz 1 BBiG). Die Parteien des Berufsausbildungsvertrags dürfen lediglich in dem mit minimal einem und maximal vier Monaten vorgegebenen Rahmen die **Dauer "ihrer" Probezeit selbst festlegen**. Nun kommt es häufig vor, dass Ausbildender und Auszubildender **vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses** schon Erfahrung miteinander gemacht haben, z.B. weil der Ausbildung ein mehr oder weniger langes Praktikum vorausgegangen ist. Die Dauer dieses Praktikums ist dann trotzdem nicht auf die Probezeit nach § 20 Satz 1 BBiG anzurechnen. Ein Berufsausbildungsverhältnis hat spezifische Rechte und Pflichten, die mit einem Praktikum nicht vergleichbar sind (BAG, 19.11.2015 - 6 AZR 844/14 - mit dem Ergebnis, dass die entfristete Kündigung in diesem Fall wirksam war).

7.7 Schadensersatz - 1

Der Schadensersatzanspruch setzt zunächst nur voraus, dass das **Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet** wurde. Das muss nicht unbedingt durch eine Kündigung geschehen, dazu reicht auch ein **Vertragsbruch**. Zum ersatzfähigen Schaden des Ausbilders gehören die Aufwendungen, die er nach den Umständen für erforderlich halten durfte. Die **Aufwendungen für einen ersatzweise eingestellten ausgebildeten Arbeitnehmer** gehören nicht dazu: Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis können wegen der unterschiedlichen Pflichtenbindung nicht gleichgesetzt werden (BAG, 17.08.2000 - 8 AZR 578/99).

7.8 Schadensersatz - 2

Nach § 16 Abs. 1 BBiG a.F. (heute: § 23 BBiG) kann **Ersatz des gesamten Schadens** verlangt werden, der sich durch die vorzeitige Lösung für den anderen Teil ergibt. Dabei ist das nicht ordnungsgemäß erfüllte Berufsausbildungsverhältnis mit einem ordnungsgemäß abgewickelten zu vergleichen - die §§ 249 ff. BGB

finden auch auf die **Schadensermittlung** im Berufsausbildungsverhältnis Anwendung. Der Schaden besteht in der Differenz zwischen der Vermögenslage, die eingetreten wäre, wenn der Schuldner ordnungsgemäß erfüllt hätte und der durch die Nichterfüllung tatsächlich entstandenen Vermögenslage. Der Auszubildende kann zwar bis zum vertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt die **vertragsgemäße Ausbildungsvergütung** verlangen, er muss sich aber anrechnen lassen, was er in dieser Zeit durch eine anderweitige Tätigkeit erworben hat (BAG, 08.05.2007 - 9 AZR 527/06).

7.9 Verdachtskündigung

Eine Verdachtskündigung kommt **nicht nur in "echten" Arbeitsverhältnissen** in Betracht. Auch ein Berufsausbildungsverhältnis kann wegen des Verdachts einer Straftat (hier: Entwendung von 500,00 EUR durch einen Auszubildenden für den Beruf Bankkaufmann) nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG gekündigt werden. Dabei muss der Verdacht es dem Ausbilder - immer unter Berücksichtigung der **Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses** - objektiv unzumutbar machen, das Ausbildungsverhältnis fortzusetzen (BAG, 12.02.2015 - 6 AZR 845/13 - mit der Anmerkung, dass der Ausbilder den Auszubildenden nicht darauf hinweisen muss, dass er eine Vertrauensperson einschalten darf, wenn er dem Auszubildenden vor seiner **Anhörung** das Gesprächsthema mitgeteilt hat).

7.10 Vertrauensbruch

§ 10 Abs. 2 BBiG sieht vor, dass auf den Berufsausbildungsvertrag, "soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus ... [dem BBiG] nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden **Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze** anzuwenden" sind. Richtet sich eine **rechtswidrige und vorsätzliche** - möglicherweise gar strafbare - **Handlung des Auszubildenden** unmittelbar gegen das Vermögen seines Ausbildenden, verletzt er mit diesem Verhalten in schwerwiegender Weise seine schuldrechtliche - aus § 10 Abs. 2 BBiG i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB folgende - Pflicht zur Rücksichtnahme. Gleichzeitig damit missbraucht er das in ihn gesetzte Vertrauen (BAG, 12.02.2015 - 6 AZR 845/13 - mit dem Hinweis, dass dies auch für Fälle, in denen die Tat Gegenstände von geringem Wert betrifft oder zu einem bloß geringfügigen oder gar keinem Schaden geführt hat, gilt, weil halt der Vertrauensbruch die entscheidende Tatsache ist).

7.11 Vortäuschen einer Krankheit

Da hatte sich Auszubildender A krankschreiben lassen, **um eine Nachprüfung zu schwänzen**. Natürlich war A nicht krank, hielt seine Idee aber für ausgesprochen clever. A's Ausbilder und das Arbeitsgericht waren anderer Meinung. Die außerordentliche Kündigung wegen Vortäuschens einer tatsächlich nicht vorhandenen Krankheit ging unbeanstandet durch. Keine clevere Idee, sondern eine **schwere Verletzung der Pflichten** aus dem Ausbildungsvertrag . A hatte sich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur ausstellen lassen, damit er nicht an der Prüfung teilnehmen musste. Die von ihm behauptete **"Spontangenesung"** vor Ablauf der ärztlich bescheinigten Dauer der Arbeitsunfähigkeit glaubte ihm das Gericht nicht (ArbG Siegburg, 17.03.2022 - 5 Ca 1849/21 - mit dem Hinweis, dass kein Auszubildender erwarten könne, dass sein Ausbilder die Vorlage einer falschen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, mit der sich der Auszubildende vor einer Prüfung drücken möchte, hinnehmen werde).