

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die maßgeblichen Bestimmungen
3. Rechtsprechungs-ABC
 - 3.1 Abgrenzung Ausbildungs-/Arbeitsverhältnis
 - 3.2 Rechtzeitige Klageerhebung
 - 3.3 Treu und Glauben

Information

1. Allgemeines

Der Gesetzgeber ist vom Ansatz her um eine **Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer** bemüht. Die von ihm erlassenen Rechtsvorschriften stellen daher **Auszubildende** vielfach Arbeitnehmern **gleich**. Das ist sinnvoll, stehen sie doch in einem ähnlichen **Abhängigkeitsverhältnis** zu ihrem Ausbilder wie Arbeitnehmer zu ihrem Arbeitgeber. Trotzdem gibt es **Unterschiede** - zum Beispiel bei Anwendung der KSchG -Bestimmungen.

Praxistipp:

Auch wenn der KSchG -Kündigungsschutz bei Auszubildenden nicht greift: Das BBiG will, dass Auszubildende eine einmal begonnene Berufsausbildung auch zuende führen. Ihre Kündigung ist für Ausbilder zwar nicht unmöglich, aber sehr schwierig. Es empfiehlt sich, bei auftretenden Problemen mit einem/einer Auszubildenden rechtzeitig die beteiligten Institutionen - Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Innung, Kreishandwerkerschaft - einzubeziehen. Das kann eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durchaus fördern.

Das KSchG findet auf Auszubildende insoweit keine Anwendung, als es um den **Schutz ihres Ausbildungsplatzes** geht. Für sie gilt als Spezialvorschrift (§ 22 BBiG). Danach ist eine **Kündigung während der Probezeit** jederzeit möglich (§ 22 Abs. 1 BBiG), **nach** der Probezeit vom Ausbilder **nur noch aus wichtigem Grund** (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 KSchG). Worauf Auszubildende allerdings achten müssen: Sie müssen die Unwirksamkeit ihrer außerordentlichen Kündigung innerhalb der **3-Wochen-Frist** des § 4 Satz 1 KSchG gerichtlich geltend machen - wenn nicht zuvor das **Schlichtungsverfahren** einzuleiten ist (§ 111 Abs. 2 ArbGG).

2. Die maßgeblichen Bestimmungen

§ 10 Abs. 2 BBiG sagt:

"Auf den **Berufsausbildungsvertrag** sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den **Arbeitsvertrag** geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden."

Trotzdem - oder gerade deswegen - findet der **KSchG -Kündigungsschutz** auf BBiG -Berufsausbildungsverhältnisse **keine Anwendung** (BAG, 16.07.2013 - 9 AZR 784/11).

Die **Probezeit** beträgt im Berufsausbildungsverhältnis nach § 20 BBiG

- mindestens einen Monat und
- höchstens vier Monate.

Während dieser Probezeit können Auszubildende schon die Wartezeitregelung des § 1 Abs. 1 KSchG - sechs Monate ununterbrochene Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit - nicht erfüllen. **Nach der BBiG -Probezeit** ist die **ordentliche Kündigung des Ausbilders** von Rechts wegen ausgeschlossen. Er kann das Ausbildungsverhältnis nach § 22 Abs.2 Nr. 1 BBiG nur noch aus wichtigem Grund fristlos kündigen. Das KSchG bezieht sich in erster Linie auf ordentliche Kündigungen - die sozial gerechtfertigt sein müssen. Auch wenn § 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG die **Auflösung** eines Arbeitsverhältnisses nach außerordentlicher Kündigung gegen Zahlung einer Abfindung zulässt: er gilt nicht für BBiG -Berufsausbildungsverhältnisse (BAG, 16.07.2013 - 9 AZR 784/11).

Die **BBiG -Vorschriften** setzen darauf, dass das **Berufsausbildungsverhältnis** möglichst lange Bestand haben und **erfolgreich zuende geführt** werden soll. Es erschwert Kündigungen. Die für Arbeitnehmer nach dem KSchG bestehende Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis gegen **Zahlung einer Abfindung** gerichtlich auflösen zu lassen, widerspricht der vom BBiG vorgesehenen starken Bindung der Vertragspartner. Dieser Wertung steht es entgegen, *"wenn im Falle der vom Ausbildenden verursachten fristlosen Kündigung des Auszubildenden - anders als bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nach unberechtigter Kündigung des Ausbildenden - ein Abfindungsanspruch angenommen werden würde"* (BAG, 16.07.2013 - 9 AZR 784/11).

Für **weitere Informationen** über die Kündigung von BBiG -Berufsausbildungsverhältnissen wird auf die **Stichwörter**

- Auszubildende - Ausbildungsende
- Auszubildende - Kündigung
- Auszubildende - Probezeit
- Auszubildende - Schlichtungsverfahren
- Berufsausbildung - Rechte und Pflichten
- Kündigung - betriebsbedingt: Auszubildende

verwiesen.

3. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Kündigungsschutz und Auszubildende **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

3.1 Abgrenzung Ausbildungs-/Arbeitsverhältnis

BBiG -Berufsausbildungsverhältnis und BGB -Arbeitsverhältnis dürfen kündigungsschutzrechtlich **nicht gleichgesetzt** werden. Die Regelungen, die das KSchG für die **Wirksamkeit ordentlicher Kündigungen** vorsieht, sind bei Auszubildenden nicht anwendbar. Es ist dem Ausbilder nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG nämlich verwehrt, seinem Auszubildenden nach **Ablauf der Probezeit** ordentlich zu kündigen. Aber: *"Auch § 13 Abs. 1 Satz 3 und §§ 9 , 10 KSchG sind auf das Berufsausbildungsverhältnis nicht anzuwenden, weil dies mit dem Wesen und dem Zweck des Berufsausbildungsvertrags nicht zu vereinbaren ist"* (BAG, 16.07.2013 - 9 AZR 784/11).

3.2 Rechtzeitige Klageerhebung

Auch wenn der KSchG -Kündigungsschutz nicht für BBiG -Auszubildende gilt: Bekommt ein Auszubildender eine **außerordentliche Kündigung** seines Ausbilders, muss er deren Unwirksamkeit trotzdem innerhalb der **Klagefrist** des § 4 Satz1 KSchG geltend machen (§ 13 KSchG). Es sei denn, es hat vor Klageerhebung eine **Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss** nach § 111 Abs. 2 ArbGG stattzufinden (LAG Köln, 10.03.2006 - 3 Ta 47/06 - mit dem Hinweis, dass *"sich der von einem Auszubildenden mandatierte Rechtsanwalt innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG unmissverständlich Klarheit darüber verschaffen muss, ob ein Ausschuss i.S.d. § 111 Abs. 2 ArbGG eingerichtet ist"*).

3.3 Treu und Glauben

Eine Kündigung kann nach § 242 BGB aus Gründen, die **von § 1 KSchG nicht erfasst** werden, wegen eines Verstoßes gegen den Grundsatz von Treu und Glauben unwirksam sein. *"Der Grundsatz von Treu und Glauben bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung, wobei eine gegen § 242 BGB verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage wegen der Rechtsüberschreitung nach der [BAG-Rechtsprechung, u.a. BAG, 23.06.1994 - 2 AZR 617/93] ... als unzulässig angesehen wird."* Die sich aus Treu und Glauben ergebenden Anforderungen sind den besonderen Umständen des Einzelfalls zu entnehmen - wobei die Kündigung eines Auszubildenden vor Beginn seiner Ausbildung bei Absehbarkeit von Zweifeln an seiner **Geeignetheit für den Ausbildungsberuf** nicht gegen Treu und Glauben verstößt (LAG Düsseldorf, 16.09.2011 - 6 Sa 909/11).