

## Kündigung

### 1. Wann kann in der Probezeit gekündigt werden?

Während der Probezeit kann jede Vertragspartei den Ausbildungsvertrag jederzeit ohne Angaben von Gründen fristlos kündigen (§ 22 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)). Die Kündigung einer Schwangeren ist auch während der Probezeit grundsätzlich nicht möglich. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und dem Vertragspartner vor Ablauf der Probezeit zugegangen sein.

#### Beispiel:

Probezeit endet am 30.09 um 24 Uhr. Die Kündigung muss daher spätestens am 30.09 zu der Zeit im Briefkasten liegen, um die der Empfänger normalerweise mit Posteingang rechnen muss (das heißt bis 12 Uhr).

### 2. Wann kann nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden?

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur fristlos und bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gekündigt werden (§ 22 Absatz 2 Nr. 1 BBiG). An das Vorliegen eines wichtigen Grundes sind umso strengere Anforderungen zu stellen, je länger das Ausbildungsverhältnis bereits bestanden hat.

Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn dem Kündigenden

- die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit
- unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles
- und unter Abwägung des Interesses beider Vertragsparteien

nicht länger zuzumuten ist.

**Wichtige Gründe – wobei es jeweils auf den konkreten Einzelfall ankommt – können z. B. sein:**

<b>betriebsbedingte Gründe</b>	<b>fortgesetztes vertragswidriges Verhalten des Auszubildenden trotz Abmahnung</b>	<b>fortgesetztes vertragswidriges Verhalten des Ausbildungsbetriebes trotz Abmahnung</b>
Stilllegung der Ausbildungsstätte	fortgesetztes unentschuldigtes Fehlen in Betrieb, Berufsschule oder überbetrieblicher Ausbildung	mangelhafte Ausbildung
	wiederholtes Zuspätkommen in Betrieb, Berufsschule oder überbetrieblicher Ausbildung	fehlende Ausbildungsberechtigung
	während der Ausbildungszeit begangene Straftat	erhebliche Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz
	ernstzunehmende Gewaltandrohung gegenüber Vorgesetztem / Mitauszubildenden	



	massive rassistische Beleidigungen von Mitauszubildenden	
	mangelnde Bereitschaft zur Eingliederung in die betriebliche Ordnung	
	eigenmächtiger Urlaubsantritt	

### 3. Kündigung ohne vorausgegangene Abmahnungen?

Vor Ausspruch einer Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens muss der Auszubildende in der Regel wiederholt abgemahnt werden. Nur bei schweren Vertrauensverstößen (z. B. bei Unterschlagung eines größeren Geldbetrages) kann eine Kündigung direkt ohne vorherige Abmahnung ausgesprochen werden. Bei betriebsbedingten Kündigungen (z.B. wegen Betriebsaufgabe) ist eine Abmahnung überflüssig.

### 4. Welche Form muss die Kündigung haben?

Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des wichtigen Kündigungsgrundes erfolgen (§ 22 Absatz 3 BBiG). Eine fehlende Begründung kann nicht nachgeschoben werden.

Der wichtige Grund, auf den sich die Kündigung stützt, muss so genau bezeichnet werden, dass der Empfänger eindeutig erkennen kann, um welche konkreten Vorfälle es sich handelt.

Erforderlich sind hierbei Angaben über Zeit (Datum, Uhrzeit), Ort und Art des Vertragsverstoßes.

#### Beispiel:

Obwohl Sie bereits am 10.10. und 11.12.2009 wegen unentschuldigter Fehltage in der Berufsschule abgemahnt worden sind, haben sie am 15.03. erneut unentschuldig in der Berufsschule gefehlt.“

Schlagwortartige Hinweise wie „Störung des Betriebsfriedens“, „untragbares Verhalten“ oder „häufiges Zuspätkommen“ genügen nicht.

Wird die Schriftform nicht gewahrt oder werden die Kündigungsgründe nicht oder nur unzureichend angegeben, ist die Kündigung nichtig. Eine Nachbesserung oder Nachreichung der Kündigungsgründe ist nicht zulässig. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser vor Ausspruch der Kündigung angehört werden. Die Gründe für die Kündigung sind dem Betriebsrat mitzuteilen. (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

### 5. Wann wird die Kündigung wirksam?

Die Kündigung ist juristisch betrachtet eine sogenannte empfangsbedürftige Willenserklärung, d. h. sie wird erst mit dem Zugang beim Empfänger wirksam. Bei minderjährigen Auszubildenden muss sie dem gesetzlichen Vertreter zugehen.

Der Zugang kann beispielsweise durch eine persönliche Übergabe oder durch Zustellung eines Boten mit Einwurf in den Briefkasten des Kündigungsempfängers erfolgen.

Beim Einwurf in den Briefkasten ist sie aber erst in dem Moment wirksam zugegangen, in dem der Empfänger normalerweise mit dem Posteingang rechnen muss.

**Beispiel:**

Wird die Kündigung um 20:00 Uhr in den Briefkasten eingeworfen, ist sie erst am nächsten Morgen zugegangen. Erst zu diesem Zeitpunkt kann mit einer Kenntnisnahme durch den Empfänger normalerweise gerechnet werden.

## **6. Wie kann der Zugang nachgewiesen werden?**

Bei einer persönlichen Übergabe des Kündigungsschreibens sollte man sich den Empfang bestätigen lassen. Auch die Anwesenheit eines Zeugen kann hilfreich sein.

Wird die Kündigung in den Briefkasten eingeworfen, sollten dies im Idealfall ein Zeuge (z. B. Mitarbeiter des Betriebes) bestätigen können. Zusätzlich sollte dieser den Einwurf auf einer Kopie des Kündigungsschreibens vermerken.

Eine Versendung durch Einschreiben oder Einschreiben mit Rückschein kann problematisch sein. Wenn der Postbote weder den Empfänger noch einen anderen Empfangsberechtigten antrifft, wirft er nur einen Benachrichtigungszettel ein. Das Kündigungsschreiben wird bei der Post hinterlegt und die Kündigung geht erst in dem Moment zu, wenn sie bei der Post abgeholt wird. Das Einwurfeinschreiben ist eine weitere Möglichkeit, eine Kündigung zuzustellen.

## **7. Wann muss die Kündigung dem Empfänger spätestens zugegangen sein?**

Entscheidend ist der Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von dem Ereignis erfährt, das ihn zur Kündigung veranlasst. Von da an hat er maximal zwei Wochen Zeit, um dem Kündigungsempfänger die Kündigung zugehen zu lassen (§ 22 Absatz 4 BBiG). Geht die Kündigung nach Ablauf der Zweiwochenfrist ab Kenntnis zu, ist sie unwirksam.

**Beispiel:**

A, der bereits wiederholt wegen unentschuldigter Fehlzeiten abgemahnt worden ist, fehlt am 1. März erneut unentschuldig. Der Betrieb erhält hiervon erst am 4. März Kenntnis. Die Kündigung muss A daher spätestens am 18. März (4. März + 14 Tage) zugehen.

## **8. Kann der Auszubildende kündigen, wenn er die Ausbildung aufgeben will?**

Nach der Probezeit kann der Auszubildende das Ausbildungsverhältnis gemäß § 22 Absatz 2 Nr. 2 BBiG mit einer Frist von 4 Wochen kündigen, wenn er

- die Berufsausbildung insgesamt aufgeben
- oder eine Ausbildung in einem anderen Beruf machen will

Auch diese Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des besonderen Kündigungsgrundes (Berufsaufgabe bzw. -wechsel) erfolgen (§ 22 Absatz 3 BBiG).

Will ein Auszubildender dagegen denselben Beruf weiterlernen und lediglich den Betrieb wechseln, besteht diese besondere Kündigungsmöglichkeit nicht.

Hat der Auszubildende den besonderen Kündigungsgrund der Berufsaufgabe bzw. des Berufswechsels nur vorgeschoben, um die gleiche Ausbildung in einem anderen Betrieb machen zu können, kann der alte Ausbildungsbetrieb von ihm **Schadenersatz** verlangen (§ 23 Absatz 1 BBiG).

## **9. Muss der Ausbildungsbetrieb der Kammer die Kündigung mitteilen?**

Ja, die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses ist eine wesentliche Änderung des Inhalts des Berufsausbildungsvertrages, die der Kammer vom Ausbildungsbetrieb gemäß § 30 Handwerksordnung (HwO) in jedem Fall – egal, ob der Betrieb oder der Auszubildende gekündigt hat – sofort mitgeteilt werden muss.

Solange Sie Ihren Auszubildenden nicht bei der Kammer abgemeldet haben, gilt er weiter als Ihr Auszubildender, so dass Sie auch die diesbezüglichen Kosten (Prüfung, überbetriebliche Ausbildung) weiter tragen müssen.

## **10. Was muss der Kündigungsempfänger tun, wenn er gegen die Kündigung rechtlich vorgehen will?**

Will der Kündigungsempfänger gegen die Kündigung vorgehen, muss er spätestens 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erheben (§ 4 Satz 1 KSchG). Andernfalls gilt die Kündigung als von Anfang an als rechtswirksam. Bei Streitigkeiten aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis (insbesondere über die Wirksamkeit einer Kündigung) ist aber grundsätzlich zunächst der Ausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten anzurufen (§ 111 Absatz 2 ArbGG).

Für die Anrufung des Ausschusses besteht keine gesetzliche Frist, denn die 3 Wochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG gilt nicht. Eine unangemessen späte Anrufung kann aber zur Verwirkung des Anrufungsrechtes führen. Ausschüsse für Lehrlingsstreitigkeiten bestehen nicht bei der Kammer, sondern bei der jeweiligen Innung. Die Geschäftsführung des Ausschusses liegt bei der für den Sitz des Betriebes zuständigen Kreishandwerkerschaft, bei der auch die Anträge auf Einberufung des Ausschusses einzureichen sind. Die Ausschüsse für Lehrlingsstreitigkeiten sind auch für Nichtinnungsmitglieder zuständig.

Wenn bei der zuständigen Kreishandwerkerschaft kein Ausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten existiert, kann direkt Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden.

## **11. Welche Sonderregeln gelten für die Kündigung von Schwangeren und Jugendlichen?**

Die Kündigung einer Schwangeren ist nur zulässig (§ 9 Mutterschutzgesetz (MuSchG)) in besonderen Ausnahmefällen und mit Zustimmung des zuständigen Regierungspräsidiums. In diesen Fällen wenden Sie sich bitte direkt an die dortige Abteilung für Arbeitsschutz. Weitere Informationen finden Sie auf folgender Internetseite <https://rp-darmstadt.hessen.de/sicherheit/arbeitsschutz/k%C3%BCndigungsschutz-w%C3%A4hrend-der-schwangerschaft-elternzeit-oder-pflegezeit>.

Kündigung und Abmahnung eines Jugendlichen werden nur wirksam, wenn sie dem gesetzlichen Vertreter zugehen. Will der Jugendliche seinerseits kündigen, muss der gesetzliche Vertreter die Kündigung erklären.



**Ansprechpartner:**

**me. Christoph Gagneur**

für die Kreishandwerkerschaftsbezirke Gelnhausen-Schlüchtern, Hanau und Limburg-Weilburg

Telefon 0611 136-117

Telefax 0611 136-8117

[christoph.gagneur@hwk-wiesbaden.de](mailto:christoph.gagneur@hwk-wiesbaden.de)

**Frank Liebchen**

für die Kreishandwerkerschaftsbezirke Wiesbaden-Rheingau-Taunus und Wetterau

Telefon 0611 136-116

Telefax 0611 136-8116

[frank.liebchen@hwk-wiesbaden.de](mailto:frank.liebchen@hwk-wiesbaden.de)

**me. Alexander Neumann**

für die Kreishandwerkerschaftsbezirke Gießen, Lahn-Dill und Vogelsberg

Telefon 0611 136-133

Telefax 0611 136-8133

[alexander.neumann@hwk-wiesbaden.de](mailto:alexander.neumann@hwk-wiesbaden.de)