

Medizin – Recht kompakt 1/2015

von Olga Riefert, Gepr. Rechtsfachwirtin
Anwaltskanzlei Dr. Silke Nickmann

Leitfaden zum rechtlichen Umgang mit Auszubildenden (Beendigung von Ausbildungsverhältnissen)

Ein Ausbildungsverhältnis kann durch Zeitablauf oder vorzeitig – während oder nach der Probezeit – beendet werden. Bei einer vorzeitigen Beendigung kommen eine Kündigung, ein Aufhebungsvertrag oder ein gerichtliches Urteil – nach zuvor gescheitertem Schlichtungsversuch vor dem Schlichtungsausschuss – in Betracht.

1. Kündigung

Ein Ausbildungsverhältnis kann während oder nach der Probezeit gekündigt werden. Eine Kündigung **während der Probezeit** ist unproblematisch möglich – ein Ausbildungsverhältnis kann **jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist** sowie ohne Angabe von Gründen von beiden Vertragsparteien gekündigt werden (vgl. § 22 Abs. 1 BBiG).

Nach **Ablauf der Probezeit** kann ein Ausbildungsverhältnis nur noch aus **zwei Gründen** gekündigt werden

- aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) oder
- von dem Auszubildenden mit einer Frist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG).

Zur Wirksamkeit einer Kündigung aus wichtigem Grund muss der **Kündigungsgrund** benannt werden und es muss die **zweiwöchige Ausschlussfrist** eingehalten werden (vgl. § 22 Abs. 3 und Abs. 4 BBiG).

Ein wichtiger Grund für eine Kündigung liegt nur dann vor, wenn unter Berücksichtigung des **Einzelfalls** und bei Abwägung der **beiderseitigen Interessen** eine Fortführung des Ausbildungsverhältnisses bis zu dessen Beendigung für den Ausbilder **unzumutbar** ist. Eine solche Kündigung ist als **letztes Mittel** möglich, wenn alle anderen Maßnahmen ausgeschöpft wurden und zu keiner Besserung geführt haben.

Kündigungstatbestände können sich bei **Störungen**

im **Vertrauensbereich** (keine vorherige Abmahnung erforderlich) oder im **Verhaltens-/Leistungsbereich** (**vorherige Abmahnung ist erforderlich, s. u.**) ergeben.

Typische Beispiele bei Störungen im **Vertrauensbereich** sind:

- Diebstahl, Unterschlagung (LAG D v. 06.11.1973, EzB BBiG § 15 II Nr. 1, Nr. 17) oder
- schwerste Beleidigungen („Volkszertreter“, „Ausbeuter erster Klasse“, „arrogantes Schwein“, „ein paar in die Fresse hauen“, „Du bist ein Arschloch“ (ArbG Emden v. 05.06.1968, ARSt 1969, 14 Nr. 1010; ArbG Göttingen v. 13.04.1976, GewArch 1977, 153; LAG M v. 08.11.2000, 9 Sa 967/00)

Typische Beispiele bei Störungen im **Verhaltens-/Leistungsbereich** sind:

- Nichtführung/Nichtvorlage des Berichtshefts (LAG HE v. 03.11.1997, BB 1998, 2268),
- Unpünktlichkeiten (LAG H v. 07.11.1978, DB 1979, 606; gerechtfertigt, wenn in 7 Monaten der Auszubildende 12 x zu spät gekommen ist) oder
- Missachtung der betrieblichen Ordnung (z. B. Rauchverbot) (LAG D v. 17.06.1997, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 58, DB 1998, 376).

Keine Kündigungsgründe hingegen sind z. B.:

- Geringe Praxisauslastung,
- schlechte Schulnoten, schlechtes Ergebnis in der Zwischenprüfung (ArbG Essen v. 27.09.2005, NZA-RR 2006, 246) oder
- einmaliges Schulschwänzen oder einmalige Unpünktlichkeit (LAG D v. 07.09.1988, RzK IV 3a 12)

Vor Ausspruch einer Kündigung aus wichtigem Grund bei Störungen im **Verhaltens-/Leistungsbereich** ist grundsätzlich **mindestens eine erfolglose Abmahnung** erforderlich.

Eine Abmahnung hat dabei **fünf Funktionen**:

a) Hinweisfunktion

Das vertragswidrige Verhalten des Auszubildenden ist zu beanstanden. Dabei ist es wichtig, dass das Fehlverhalten detailliert, am besten mit Datum, Uhrzeit, Ort des Geschehens usw., beschrieben wird. Pauschale Vorwürfe ohne

weitere Spezialisierung wie z. B. „generelle Unzuverlässigkeit“, „mehrfache Unpünktlichkeit“ oder „mangelnder Arbeitseinsatz“ lassen eine Abmahnung ins Leere laufen.

b) Erinnerungsfunktion

Der Auszubildende wird an seine vertraglichen Pflichten erinnert.

c) Ermahnungsfunktion

Der Auszubildende wird zu einem künftigen vertragsgemäßen Verhalten aufgefordert

d) Warnfunktion bzw. Androhungsfunktion

Es erfolgt ein Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen und stellt die **wichtigste Funktion** einer Abmahnung dar.

Der Auszubildende soll **eindringlich darauf hingewiesen** werden, dass der Ausbilder nicht mehr bereit ist, ein bestimmtes Verhalten hinzunehmen und **Rechtskonsequenzen androhen**. Der Warnzweck erfordert eine eindeutige und bestimmte Warnung. Dem Zweck wird genügt, wenn Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eine sonstige Rechtsfolge angedroht werden.

e) Dokumentationsfunktion

Zur Aufnahme der Abmahnung in die Personalakte ist eine Dokumentationsfunktion erforderlich.

Ein Verhalten, welches durch eine Abmahnung bereits abgemahnt wurde, kann nicht mehr Gegenstand einer Kündigung sein.

Wie viele Abmahnungen notwendig sind, um eine Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen, lässt sich nicht mit Bestimmtheit sagen. Nach einer Entscheidung des BAG v. 29.05.1985, 7 AZR 251/84, muss einer verhaltensbedingten Kündigung **mindestens eine erfolglose** Abmahnung wegen eines **gleichartigen** Verstoßes – z. B. mehrfaches Zuspätkommen – vorausgehen.

Dabei ist auf die **Schwere des Verstoßes** abzustellen. Je schwerer der Verstoß, desto weniger Abmahnungen sind erforderlich. Bei leichten Pflichtverletzungen von Nebenpflichten wie z. B. der rechtzeitigen Vorlage von AU-Bescheinigungen sind u. U. mehrere Abmahnungen erforderlich.

Bei **mehreren** Abmahnungen muss die **letzte** Abmah-

nung vor Ausspruch einer Kündigung besonders eindringlich gestaltet werden (z. B. „letzte Abmahnung“), vgl. BAG v. 16.09.2004, 2 AZR 406/03.

Zu beachten ist, dass aufgrund **gleichartiger Verstöße** nicht **zu viele** Abmahnungen ausgesprochen werden sollten, ohne dass eine Kündigung erfolgt, da die Abmahnung ansonsten ihre Warnfunktion verliert und der Auszubildende durch die Vielzahl der Abmahnungen die Kündigungsandrohungen nicht mehr ernst nehmen müsste.

Eine wirksame Kündigung bedarf des Weiteren eine **Kündigungserklärung**.

Gemäß § 22 Abs. 3 BBiG bedarf jede Kündigung zwingend der **Schriftform**. Das Schriftformerfordernis dient als Schutzmaßnahme vor übereilten Handlungen sowie der Beweissicherung und Rechtsklarheit. Ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis hat stets die **Nichtigkeit** der Kündigungserklärung zur Folge.

Minderjährige Auszubildende sind gemäß § 106 BGB nur beschränkt geschäftsfähig, d. h. sie sind bei der Abgabe und Entgegennahme von rechtsverbindlichen Willenserklärungen eingeschränkt. Eine Kündigung muss in diesem Fall demnach gegenüber dem **gesetzlichen Vertreter**, also den Eltern (vgl. § 1629 Abs. 1 BGB), ausgesprochen werden. Gemäß § 1629 Abs. 1 S. 2 BGB ist es ausreichend, wenn die Kündigungserklärung gegenüber einem Elternteil abgegeben wird.

Die Kündigung bedarf zu ihrer **Wirksamkeit** ferner einem rechtzeitigen **Zugang** der Kündigungserklärung.

Der Zugang der Kündigung ist in dem Zeitpunkt erfolgt, in dem die Kündigungserklärung so in den **Machtbereich** des Auszubildenden gelangt, dass dieser **unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit hat**, von ihrem Inhalt Kenntnis zu nehmen. Es kommt nur auf die **theoretische Möglichkeit** der Kenntnisnahme und nicht darauf an, wann der Auszubildende das Kündigungsschreiben und dessen Inhalt tatsächlich zur Kenntnis nimmt. Unerheblich ist nach der Rechtsprechung auch, ob der Empfänger tatsächlich gar nicht die Möglichkeit hat, seinen Briefkasten zu leeren, etwa weil er sich im Urlaub oder im Krankenhaus befindet. Die Kündigung gilt dennoch als an dem Tag zugegangen, an dem sie in den Briefkasten des Empfängers eingeworfen worden ist.

Es empfiehlt sich, die Kündigungserklärung per Einwurf-Einschreiben (**nicht** Rückschein-Einschreiben), persönlicher Übergabe oder Botengang zustellen zu

lassen.

Zu beachten sind auch **Kündigungsverbote** (z. B. bei Schwangeren, Personen in Elternzeit, Personen in Pflegezeit oder Schwerbehinderten), die auch auf Auszubildende Anwendung finden.

2. Weitere Beendigungsmöglichkeit: Aufhebungsvertrag

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags sind sich beide Parteien – Ausbilder und Auszubildender – einig, dass das Ausbildungsverhältnis **einvernehmlich** beendet werden soll. Dabei ist eine Aufhebung des Ausbildungsverhältnisses **zu jedem gegenwärtigen und zukünftigen Zeitpunkt** möglich. Auch der Aufhebungsvertrag ist gemäß § 623 BGB **schriftlich** abzuschließen, bei minderjährigen Auszubildenden gilt das oben Ausgeführte.

Ein Aufhebungsvertrag kann **angefochten** werden, wenn der Vertragspartner anführt, dass er zur Abgabe der Willenserklärung (Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags) durch arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung gebracht wurde (§ 123 BGB). Die **Anfechtungsfrist** beträgt hier ein Jahr (§124 BGB).

3. Rechtsfolgen einer wirksamen Beendigung

Gemäß § 16 Abs. 1 BBiG ist der Ausbilder verpflichtet, dem Auszubildenden ein **schriftliches Zeugnis auszustellen**. Gemäß § 16 Abs. 2 BBiG muss das Zeugnis Angaben über **Art, Dauer und Ziel** der Ausbildung sowie über die erworbenen **Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten** des Auszubildenden enthalten. Auf **Verlangen** des Auszubildenden sind auch Angaben über das Verhalten und die Leistung aufzunehmen.

4. Rechtsfolgen einer fehlerhaften Beendigung

Bei einer unrechtmäßigen Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nach der Probezeit drohen dem Kündigenden **Schadensersatzansprüche** gemäß § 23 Abs. 1 BBiG. Diese müssen gemäß § 23 Abs. 2 BBiG innerhalb einer **Frist von drei Monaten** geltend gemacht werden.

Es steht jedem Vertragspartner frei, rechtlich gegen eine Kündigung vorzugehen. Gemäß § 111 Abs. 1 ArbGG muss **vor** Aufrufung des Arbeitsgerichts zur gütlichen und außergerichtlichen Streitbeilegung der **Schlichtungsausschuss** der ZKN angerufen werden.

Am Ende des Schlichtungsausschusses steht entweder ein Vergleich oder ein Spruch. Wird dieser angenommen, ist der Streit beendet. Sollte dieser nicht

angenommen werden, muss innerhalb von **zwei Wochen Klage beim zuständigen Arbeitsgericht** erhoben werden.



Olga Riefert
Gepr. Rechtsfachwirtin

ANWALTSKANZLEI | DR. SILKE NICKMANN

Alter Postplatz 13
71332 Waiblingen
Tel. 07151/966 222 4
Fax 07151/966 222 5
info@kanzlei-nickmann.de
www.kanzlei-nickmann.de