



## Fallstricke im Berufs- ausbildungsverhältnis

Die Autorin:  
Rechtsanwältin Beate Kallweit  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Im Berufsausbildungsverhältnis bestehen sowohl für die Ausbilder als auch für die Auszubildenden besondere Rechte und Pflichten.

1.

Der Auszubildende, mehr noch als Arbeitgeber im Allgemeinen, sollte der Erprobung während der Probezeit des Auszubildenden besondere Beachtung schenken. Nur innerhalb der bis maximal **4 Monate dauernden Probezeit** kann der Arbeitgeber das Ausbildungsverhältnis mit dem Auszubildenden jederzeit schriftlich, ohne Einhaltung einer Frist kündigen. Nach Ablauf der Probezeit ist das Kündigungsrecht des Arbeitgebers stark eingeschränkt: Der Arbeitgeber kann **nur außerordentlich, also fristlos**, aus wichtigem Grunde kündigen. Eine Kündigung muss dann nicht nur **zwingend schriftlich**, sondern auch, und dies ist die weitere Besonderheit, **unter Nennung des Kündigungsgrundes** erfolgen. Ein **wichtiger Grund** ist, wie viele Ausbilder im Berufsausbildungsverhältnis schmerzlich erfahren müssen, nicht bereits darin zu sehen, dass der Auszubildende häufig zu spät kommt, unentschuldigt fernbleibt, seinen Urlaub überschreitet oder kleinere Diebstähle begeht. Wegen des besonderen Schutzes der Auszubildenden verlangt die Rechtsprechung den vorherigen Ausspruch von Abmahnungen oder die Einschaltung der Erziehungsberechtigten. Die Kündigung muss außerdem **innerhalb von 2 Wochen** nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden. Der minderjährige Auszubildende kann weder selbst kündigen, noch kann ihm gegenüber wirksam gekündigt werden. Die Kündigung ist durch seinen gesetzlichen Vertreter, zumeist also die Eltern, bzw. vom Arbeitgeber gegenüber diesen zu erklären.

Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, ist vor der Kündigung des Auszubildenden der Betriebsrat anzuhören.

2. Der Auszubildende unterliegt ebenfalls nach Ablauf der Probezeit Beschränkungen, sich aus dem Ausbildungsverhältnis wieder zu lösen. Der Auszubildende kann dies nur, wenn ein wichtiger Grund vorliegt oder aber mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung ganz aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Das Ausbildungsverhältnis endet regelmäßig mit Ablauf der Ausbildungszeit oder durch vorheriges Bestehen der Abschlussprüfung. Der Arbeitgeber muss dem Auszubildenden jegliche Weiterbeschäftigung untersagen, will er nicht Gefahr laufen, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet angesehen wird, § 17 BBiG.

Auszubildende, die den besonderen Kündigungsschutz als **Mitglied von Betriebsverfassungsorganen** genießen, haben einen besonderen Anspruch auf Übernahme nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Möchte der Arbeitgeber diese Weiterbeschäftigung nicht, muss er dies dem Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem normalen Ende des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich mitteilen. Macht der Auszubildende seinen Weiterbeschäftigungsanspruch geltend, kann sich der Arbeitgeber nur durch Antrag vor dem Arbeitsgericht von dieser Weiterbeschäftigungspflicht wegen Unzumutbarkeit entbinden lassen.

3.

Nach der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sind auf Umschulungsverhältnisse die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über das Berufsausbildungsverhältnis nicht anwendbar. Demzufolge ist auch § 623 BGB auf Umschulungsverhältnisse, sofern diese nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden, nicht anwendbar (BAG, 19.01.2006, 6 AZR 638/04).