

Das Ausbildungsverhältnis – eine enge Beziehung

Dass ein Ausbildungsverhältnis nicht wie ein Arbeitsverhältnis ausgestaltet sein kann, liegt auf der Hand. Auch wenn ein Auszubildender in seiner praktischen Ausbildung Arbeitsleistungen erbringt, sind diese nicht im Austauschverhältnis zu gewährten Ausbildungsvergütung zu sehen. Vielmehr stehen im Zentrum eines Ausbildungsverhältnisses die Ausbildungsverpflichtung des Ausbilders und die Verpflichtung des Auszubildenden, sich um diese Ausbildung nach Kräften zu bemühen.

Im Zusammenhang damit sind in dem Gesetz, in dem die Ausbildungsverhältnisse weitestgehend geregelt sind, dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Pflichten des Auszubildenden einschließlich von Nebenpflichten geregelt, § 13 BBiG. Und, naturgemäß umfangreicher, sind auch die Pflichten des Ausbilders geregelt (§§ 14-16 BBiG). Und wenn dann in § 14 Abs. 1 Ziff. 5 BBiG der Ausbilder dafür zu sorgen hat, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden, wird deutlich, dass es sich wirklich nicht um ein normales Arbeitsverhältnis handelt. Die persönliche Einbeziehung der Vertragsparteien ist sehr viel stärker. Und die konstitutiv schwächere tatsächliche Position eines Arbeitnehmers wird bei einem Auszubildenden noch weiter geschwächt durch dessen Jugend und Unerfahrenheit. Dementsprechend abweichend sind auch die Möglichkeiten zur Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses und die damit verbundenen Konsequenzen ausgestaltet.

Vorab muss man sich klarmachen, dass die Bundesrepublik Deutschland in Hinblick auf die Berufsausbildung einen grundlegenden Konsens pflegt: diese wird als sehr wichtig angesehen, was auch die Berufsschulpflicht dokumentiert, und dem Ausbilder werden gewisse Einschränkungen zugemutet, die dem Interesse der Gesellschaft an einer Berufsausbildung ihrer Jugendlichen, der Besonderheit des Ausbildungsverhältnisses und der Besonderheit der Jugendlichen geschuldet sind.

Ein Ausbildungsverhältnis kann nur in der Probezeit ordentlich, dann aber auch ohne Kündigungsfrist beendet werden (§ 22 Abs. 1 BBiG). Die Probezeit kann max. 4 Monate, mindestens aber 1 Monat betragen, § 20 BBiG. Und nach Ablauf der Probezeit ist eine Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbilder nur noch aus wichtigem Grund, d. h. außerordentlich, möglich.

Der Auszubildende selbst hat neben dieser Möglichkeit auch noch die Möglichkeit einer Kündigung mit 4-Wochen-Kündigungsfrist, wenn er Berufsausbildung aufgeben bzw. eine andere Berufsausbildung aufnehmen möchte, § 22 Abs. 2 BBiG.

Wie auch bei der außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses soll es keine Bevorratung von Kündigungsgründen geben, der Ausbilder muss innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis von dem wichtigen Grund die außerordentliche Kündigung ausgesprochen haben, anderenfalls verfällt der Grund. Ist vorher ein Güetermin durchzuführen, wird der Ablauf der Frist dadurch gehemmt, § 22 BBiG Abs.4.

Achtung:

Bei einem Fristablauf ist zu unterscheiden zwischen einer Hemmung des Fristablaufes und einer Unterbrechung des Fristlaufes. Wird der Lauf einer Frist unterbrochen, läuft diese mit dem verbleibenden Fristbestandteil nach der Unterbrechung weiter. Wird der Ablauf einer Frist nur gehemmt, so läuft diese normal ab. Nach Wegfall des Hemmnisses muss zur Wahrung der Frist die entsprechende Handlung unverzüglich erfolgen. Hier also muss nach der Güteverhandlung unverzüglich die Kündigung ausgesprochen werden, um nicht die 2-Wochen-Frist gegen sich zu haben.

Diese Güteverhandlung, welche vor Ausspruch einer Kündigung durchzuführen ist, wenn das in dem jeweiligen Bereich so geregelt wurde, ist allerdings nicht identisch mit der ebenfalls sehr versteckten Anforderung auf Verhandlung vor einem entsprechenden Ausschuss zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden gemäß § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz. Dieser Ausschuss, der, wenn er existiert, zunächst einmal zu verhandeln hat, bevor eine Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden kann, ist z. B. bei der IHK zu Schwerin eingerichtet, bei der Handwerkskammer in Schwerin nicht.

An die Kündigung des Auszubildenden sind ganz erhebliche formale Anforderungen gestellt. Diese gehen deutlich über das Maß hinaus, was bei der Kündigung eines Arbeitnehmers verlangt wird. Dass eine Kündigung schriftlich erfolgen muss, hat sie noch mit der Arbeitnehmer-Kündigung gemeinsam. Vom Gesetz wird die Angabe der Gründe verlangt (§ 22 Abs. 3 BBiG), sie ist Wirksamkeitsvoraussetzung.

Und die Rechtsprechung legt dieses Wirksamkeitserfordernis extensiv aus. Sie verlangt, dass nicht nur der Grund als solcher, sondern auch der zugrunde liegende Sachverhalt dargestellt wird. Schlagwortartige Ausführungen, die es dem Auszubildenden nicht ermöglichen, sein angeblich falsches Verhalten nachzuvollziehen und die Möglichkeiten einer Schutzklage abzuschätzen, erfüllen nicht diese Voraussetzungen und führen zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Was aber ist ein Grund, der vom Standpunkt des Ausbilders das Ausbildungsziel erheblich gefährden und die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses unzumutbar erscheinen lassen kann? (Sie merken den Hintersinn dieser Formulierung? Es gibt nach Rechtsprechung des BAG keine absoluten Kündigungsgründe, es entscheidet der Einzelfall.)

Die Arbeitsgerichte folgen der Grundentscheidung des Gesetzgebers und kommen recht selten dazu, einen solchen wichtigen Grund anzunehmen.

Zum einen ist die Argumentation mit der Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses schwierig, wenn dieses ohnehin zeitlich befristet ist und es wird immer schwieriger, je mehr das Ausbildungsverhältnis sich dem Ende nähert. Kurz vor Abschluss der Ausbildung ist eine Kündigung dann kaum noch möglich (vgl. Erfurter Kommentar – Schlachter, 11. Auflage, § 22 BBiG Rz. 3 m. w. N.). Auch unter pädagogischen Gesichtspunkten soll eine solche Kündigung nur die ultima-ratio, das allerletzte Mittel sein. Dementsprechend wird man auf eine Abmahnung fast nie verzichten können, nur dann, wenn es von vornherein völlig ausgeschlossen ist, dass der Ausbilder das Verhalten hinnimmt bzw. der Auszubildende trotz Hinweis auf die Tragweite seines Verhaltens sein Verhalten ändert.

Verdachtskündigungen sind nur dann zulässig, wenn der Charakter des Ausbildungsverhältnisses vertieftes Vertrauen erfordert und der Verdacht muss darüber hinaus auch noch dringend sein (vgl. Erfurter Kommentar – Schlachter aaO. m. w. N.).

Die Gründe, aus denen in der Rechtsprechung ein wichtiger Grund für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hergeleitet wurde, sind mit Vorsicht zu genießen. Die Rechtsprechungen sind teilweise älter, weil es nicht so viele Entscheidungen in solchen Verfahren gab. Die älteren Entscheidungen spiegeln teilweise eine Sicht des Auszubildenden und des Ausbildungsverhältnisses wieder, die man heute von einem Arbeitsrichter nicht

mehr erwarten kann. Wenn z. B. einem Kfz-Lehrling ein unbefugtes Fahren eines Kfz auf dem Betriebsgelände im Jahre 1966 zur außerordentlichen Kündigung reichte, wird man heute wohl zumindest eine Abmahnung verlangen. Auch die Nahme von Fahrstunden während eines krankheitsbedingten Fehlens, würde heute sicherlich daraufhin überprüft werden, ob die Krankheit sich auf die Fahrtüchtigkeit bezog.

Gleichwohl sind auch aktuellere Urteile sehr auf die Charakterbildung des Auszubildenden ausgerichtet. Das mehrfache unentschuldigte Versäumen von Berufsschulunterricht, grobe Beleidigungen und Bedrohung eines Vorgesetzten mit Gewaltanwendung sind auch heute noch mit Sicherheit Ausgangspunkt für einen Arbeitsrichter, über die Berechtigung einer außerordentlichen Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nachzudenken. Gewerkschaftliche oder parteipolitische Betätigung kann überhaupt nur dann zum Ausgangspunkt derartiger Sanktionen gewählt werden, wenn sie einerseits das Ausbildungsverhältnis konkret beeinträchtigt und den Betriebsfrieden ernsthaft stört. Um das Tragen einer „Stoppt Strauß“-Plakette gab es sogar einen Dissens zwischen dem Arbeitsgericht Hamburg, welches dies nicht als Kündigungsgrund ansah, dem Arbeitsgericht Köln, was dies ebenso sah und dem Bundesarbeitsgericht, welches darin einen Grund für eine solche Kündigung sehen mochte. Aktueller sind Rechtsprechungen zur Verbreitung neonazistischen Gedankengutes und Rassismus. Diese werden, ggf. und entsprechend der Intensität auch noch bereits in einem sehr weit fortgeschrittenen Ausbildungsverhältnis als Ansatzpunkt für eine außerordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses gesehen.

Interessant ist, dass eine strafrechtliche Verurteilung eines Auszubildenden nur dann heranzuziehen sein soll, wenn die Tat in einer Beziehung zum Ausbildungsverhältnis zu bringen ist.

Im Hintergrund kann man sich als Faustregel merken, dass der Arbeitsrichter ungern bereits im Ausbildungsstadium einen Schlusspunkt in einen Lebenslauf setzen will. Nicht völlig zu Unrecht geht er davon aus, dass dies der Gesellschaft ganz bestimmt nichts nutzt. Dem Ausbilder wird er daher erhebliche Geduld zumuten und die sollte der Ausbilder auch angesichts des begrenzten Zeitraumes haben.

Wenn es denn aber dann nicht anders geht, sollte die außerordentliche Kündigung formal und inhaltlich so ausgestaltet sein, dass sie tatsächlich das Ausbildungsverhältnis mit einiger Sicherheit beendet.

Ansonsten deutet die geringe Anzahl von Rechtsprechungen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass eine Einigung sehr häufig für beide Seiten der bessere Weg ist, gesucht und auch gefunden wird.

Ach ja, noch nachzutragen ist die betriebsverfassungsrechtliche Seite einer solchen Kündigung. Denn gem. § 5 Abs.1 Satz 1 BetrVG ist ein Auszubildender ein Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Seine Kündigung erfordert – schon in der Probezeit, bei einer außerordentlichen Kündigung erst recht – die Anhörung des Betriebsrates gem. § 102 BetrVG, allerdings hat der Betriebsrat bei der außerordentlichen Kündigung für einen Widerspruch nur drei Tage Zeit, § 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG.

Aber die Anhörung des Betriebsrates bei einer Kündigung ist ein besonderes Thema.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht