



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.25. Kündigung

5.25.1. Wann kann in der Probezeit gekündigt werden?

Während der Probezeit kann jede Vertragspartei den Ausbildungsvertrag jederzeit ohne Angaben von Gründen fristlos kündigen ([§ 22 Abs. 1 BBiG](#)). Die Kündigung einer Schwangeren ist auch während der Probezeit grds. **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 (d.h. bis 12 Uhr).

5.25.2. 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 Abs. 2 Nr. 1 BBiG](#)), da die Erfüllung der Berufsausbildungsaufgabe eine besonders starke Bindung der Vertragsparteien verlangt.

Eine **ordentliche** Kündigung des Ausbildungsverhältnisses ist **nicht** möglich, sie kann auch nicht wirksam vertraglich vereinbart werden.

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.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

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

Betriebsbedingte Gründe	Fortgesetztes vertragswidriges Verhalten des Auszubildenden trotz Abmahnung	Fortgesetztes vertragswidriges Verhalten des Ausbildungsbetriebes trotz Abmahnung
Stillegung 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 JArbSchG
	ernstzunehmende Gewaltandrohung gegenüber Vorgesetztem / Mitauszubildende	
	Massive rassistische Beleidigungen von Mitauszubildenden	
	mangelnde Bereitschaft zur Eingliederung in die betriebliche Ordnung	
	Eigenmächtiger Urlaubsantritt	

Je länger das Ausbildungsverhältnis besteht, um so strengere Anforderungen stellen die Arbeitsgerichte an das Vorliegen des wichtigen Grundes. Je näher der Auszubildende an der Gesellenprüfung ist, desto unkündbarer wird er.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.25.4. Kündigung ohne vorausgegangene Abmahnung?

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.

5.25.5. Welche Form muß die Kündigung haben?

Die Kündigung muß schriftlich und unter Angabe des wichtigen Kündigungsgrundes erfolgen ([§ 22 Abs. 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 11.12.1999 wegen unentschuldigter Fehltage in der Berufsschule abgemahnt worden sind, haben sie am 15.03. erneut unentschuldigt 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 BetrVG)



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.25.6. 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 Abs. 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 01. März erneut unentschuldig. Der Betrieb erhält hiervon erst am 04. März Kenntnis.

Die Kündigung muß A daher spätestens am 18. März (= 04. März + 14 Tage) zugehen.

5.25.7. Kann der Auszubildende kündigen, wenn er die Ausbildung aufgeben will?

Nach der Probezeit kann der Auszubildende das Ausbildungsverhältnis gemäß [§ 22 Abs. 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 Abs. 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 **Schadensersatz** verlangen ([§ 23 Abs. 1 BBiG](#)).



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.25.8. Muß der Ausbildungsbetrieb der Kammer die Kündigung mitteilen?

Ja, die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses ist eine wesentliche Änderung des Inhaltes des Berufsausbildungsvertrages, die der Kammer vom Ausbildungsbetrieb gem. [§ 30 HwO](#) in jedem Fall – egal, ob der Betrieb oder der Auszubildende gekündigt hat - sofort mitgeteilt werden muß. Nutzen Sie hierzu das [Mitteilungsformular](#) .

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

5.25.9. Was muß der Kündigungsempfänger tun, wenn er gegen die Kündigung rechtlich vorgehen will?

Will der Kündigungsempfänger gegen die Kündigung vorgehen, muß er den Lehrlingsschiedsausschuss anrufen. Für die Anrufung des Ausschusses besteht keine gesetzliche Frist – die 3 Wochenfrist des KSchG gilt **nicht**. Eine unangemessen späte Anrufung kann aber zur Verwirkung des Anrufungsrechtes führen.

5.25.10. Welche Sonderregeln gelten für die Kündigung von Schwangeren und Jugendlichen?

Die Kündigung einer Schwangeren ist nur zulässig ([§ 9 MuSchG](#)) in besonderen Ausnahmefällen.

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.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.25.11. Musterschreiben Kündigung

Fristlose Kündigung

Sehr geehrter Herr Mustermann,

Hiermit kündigen wir den mit Ihnen geschlossenen Ausbildungsvertrag gemäß [§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG](#) fristlos.

Begründung:

Obwohl Sie bereits am 12.01. und 14.02.2005 wegen jeweils zweimaligen unentschuldigtem Fehlens in der Berufsschule abgemahnt wurden, haben Sie am 15.03.2005 erneut unentschuldig in der Berufsschule gefehlt.

Sie haben damit in grober Weise gegen die sich aus § 3 Nr. 2 des Ausbildungsvertrages ergebende Pflicht verstoßen, am Berufsschulunterricht teilzunehmen. Aufgrund Ihres fortgesetzten Fehlverhaltens ist es für uns nicht länger zumutbar, das Ausbildungsverhältnis mit Ihnen fortzusetzen.

Wir fordern Sie hiermit auf, die Ihnen ausgehändigten betriebseigenen Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Ihre Arbeitspapiere erhalten Sie unaufgefordert zugesandt.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift Betriebsinhaber

(Bei direkter Aushändigung des Schreibens an den Auszubildenden von diesem Empfang quittieren lassen)

*Ich habe dieses Schreiben am
(Datum, Uhrzeit) erhalten*



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.25.12. so urteilen Gerichte

- Nr. 1 **Auch im Ausbildungsverhältnis bedarf es bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen, deren Rechtswidrigkeit dem Auszubildenden ohne weiteres erkennbar und bei denen eine Hinnahme durch den Ausbildenden offensichtlich ausgeschlossen ist (hier: wegen rassistischen Verhaltens), vor dem Ausspruch der außerordentlichen Kündigung keiner Abmahnung. Bei besonders schwerwiegenden Verstößen ist eine Abmahnung grundsätzlich entbehrlich.**
- BAG, Urt. v. 1.7.1999 - 2 AZR 676/98
- Nr. 2 **Fehlt eine Auszubildende während des Ausbildungsverhältnisses ohne (oder mit verspäteter) Einreichung eines Attestes, kommt sie häufig zu spät oder gar nicht zur Arbeit, und ist sie bereits mehrmals abgemahnt und zu Gesprächen mit Vorgesetzten gerufen worden, so kann ihr auch dann gekündigt werden, wenn Probleme innerhalb der Familie für die >>Auszeiten<< verantwortlich sind.**
- Arbeitsgericht Frankfurt a. M., Urteil vom 24.02.1999, 9 Ca 5907/98.
abgedruckt: EzB n.F. § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, Nr. 85
- Nr. 3 **Werden von einem Auszubildenden die vorgeschriebenen Berichtshefte nicht oder verspätet vorgelegt, liegt eine Pflichtverletzung vor, die geeignet sein kann, eine außerordentliche Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses zu rechtfertigen. Auch bei hartnäckiger und fortgesetzter Verletzung von Verhaltens- und Leistungspflichten durch den Auszubildenden ist in der Regel vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses eine (erfolglose) Abmahnung notwendig.**
- Hess. Landesarbeitsgericht, Urteil vom 03.11.1997, 16 Sa 657/97.
EzB*, § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, Nr. 82



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

Nr. 4

Das Stanzen eines Blechschildes mit der Inschrift: >> ARBEIT MACHT FREI - TÜRKEI SCHÖNES-LAND<<, und das Anbringen dieses Schildes an der Werkbank eines türkischen Auszubildenden rechtfertigt, nachdem in Gegenwart des entlassenen Auszubildenden von einer Gruppe Auszubildender im Betrieb Lieder mit überaus massiven und unververtretbaren rassistischen Tendenzen, wie u. a. ein sog. Auschwitzlied, das von dem Konzentrationslager Auschwitz, und den dorthin verbrachten Juden handelt, gesungen worden ist, ohne weiteres die außerordentliche Kündigung des Ausbildungsvertrages. Einer vorherigen Abmahnung vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung bedarf es unter diesen Umständen nicht.

Landesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 22.10.1997, 13 Sa 110/97.
EzB*, § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, Nr. 81

Nr. 5

Das Ausbildungsverhältnis, für das nach § 15 Abs. 2 BBiG eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, kann im Konkurs des Arbeitgebers für den Regelfall nicht außerordentlich, sondern nur unter Einhaltung einer ordentlichen Kündigungsfrist vom Konkursverwalter aufgekündigt werden. Maßgebend sind dabei die Kündigungsfristen nach § 622 BGB.

BAG, Urt. v. 27.5.1993 - 2 AZR 601/92
EzB*, § 22 KO, Nr.1

Nr. 6

Die Verletzung der Pflicht zum Berufsschulbesuch kann ein wichtiger Grund zur Kündigung eines Berufsausbildungsvertrages sein. Die Kündigungsgründe müssen in vollem Umfang und konkret schriftlich mitgeteilt werden. Die Verweisung auf mündliche oder sonstwie mitgeteilte Kündigungsgründe ist nicht ausreichend. Bei der bei jeder Kündigung vorzunehmenden umfassenden Interessenabwägung gewinnen für den Bereich der Ausbildungsverhältnisse die Interessen des Auszubildenden in dem Ausmaß an Bedeutung, wie das Berufsausbildungsverhältnis fortschreitet.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 15.04.1993, 5 Sa 220/93.
EzB*, § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, Nr. 73



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

Nr. 7

Die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes über die fristgebundene Klageerhebung (§ 13 Abs. 1 S. 2 i. V. m. § 4) gelten nicht für die Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung von Berufsausbildungsverhältnissen, unabhängig davon, ob ein Ausschluß zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden i. S. d. § 111 Abs. 2 ArbGG besteht oder nicht (Fortführung der Rechtsprechung des BAG gemäß Urteil vom 13. April 1989 - AZ: 2 AZR 441/88 -).

Das Gegenteil folgt auch nicht aus § 3 Abs. 2 BBiG, wonach die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze auch auf das Berufsausbildungsverhältnis anwendbar sind, soweit sich aus dem Wesen und Zweck des Berufsausbildungsvertrages und aus dem Berufsbildungsgesetz nichts anderes ergibt.

Zur Begründung der außerordentlichen Kündigung gegenüber einem Auszubildenden kann sich der Auszubildende im Hinblick auf § 15 Abs. 3 BBiG nur auf diejenigen Gründe berufen, die konkret und nachvollziehbar im Kündigungsschreiben selbst oder in einer Anlage zu diesem Kündigungsschreiben ausgeführt sind. Das schließt ein Nachschieben von dort nicht ausgeführten Kündigungsgründen selbst dann aus, wenn nachgeschobene Kündigungsgründe bereits im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs vorhanden waren, dem Auszubildenden jedoch erst nachträglich bekannt ge-worden sind.

Wenn sich der Auszubildende wegen krankheitsbedingter Abwesenheitszeiten jeweils zu Beginn dieser Abwesenheitszeiten (telefonisch oder schriftlich) beim Ausbildenden oder seinem Vertreter entschuldigt hat, dann vermag die verspätete Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in der Regel die außerordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses selbst dann nicht zu rechtfertigen, wenn es sich um einen Wiederholungsfall nach vorheriger, einmaliger, einschlägiger und ordnungsgemäßer Abmahnung handelt, weil der Obliegenheitspflichtverletzung in diesem Fall bereits nicht das erforderliche Gewicht des wichtigen Grundes i. S. d. § 15 Abs. 2 Ziff. 1 BBiG zukommt.

Nach Feststellung der Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung des Ausbildungsverhältnisses hat der Auszubildende grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung im Rahmen des Ausbildungsvertrags bis zu dessen fristgemäßer Beendigung in entsprechender Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht für das Arbeitsverhältnis entwickelten Regeln.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 05.01.1990, 1 Sa 23/89.
EzB*, § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, Nr. 72



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

- Nr. 8 **Das Erfordernis der Angabe der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen ist nur dann erfüllt, wenn der kündigende Auszubildende den maßgebenden Sachverhalt unter Angabe der Tatsachen, aus denen er den Kündigungsentschluß herleitet, so umschreibt, daß der gekündigte Auszubildende erkennen kann, um welche konkreten Vorfälle es sich dabei handelt. Gegen die Übernahme einer Verpflichtung in einem Vergleich, einen Haarschnitt zu tragen, bei dem die Kopfhaut nicht sichtbar ist, bestehen keine Bedenken.**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 11.07.1989, 14 Sa 46/89.
EzB*, BBlG § 15 Abs. 3, Nr. 33

- Nr. 9 **Eine einzelvertragliche Vereinbarung, nach welcher ein Berufsausbildungsverhältnis ohne weiteres endet, wenn das Zeugnis des Auszubildenden für das nächste Berufsschulhalbjahr in einem von bestimmten in der Vereinbarung aufgeführten Fächern die Note >> mangelhaft<< aufweist, ist wegen Umgehung zwingenden Kündigungsrechts unwirksam.**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.12.1985, 2 AZR 61/85.
EzB*, § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBlG, Nr. 20

- Nr. 10 **Vor Erhebung der Klage muß eine Schlichtungsverhandlung stattgefunden haben. Nicht erforderlich ist, daß der Schlichtungsausschuß einen Spruch gefällt hat. Unentschuldigtes Fehlen beim Berufsschulunterricht rechtfertigt jedenfalls dann eine fristlose Kündigung, wenn der Auszubildende wahrheitswidrig das Vorliegen einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung behauptet, um den Auszubildenden zu ver-anlassen, ihm die Auszubildendenvergütung fortzuzahlen bzw. zu belassen, obgleich er hierauf keinen Anspruch hatte.**

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 03.12.1984, 9 Ca 5595/84.
EzB*, § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBlG, Nr. 53



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

Nr. 11 **§ 15 Abs. 3 BBiG enthält eine qualifizierte Formvorschrift, d. h. die außerordentliche Kündigung muß schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.**

Nimmt der Kündigende im Kündigungsschreiben nur auf die dem Gekündigten vorher mündlich mitgeteilten Kündigungsgründe Bezug, so ist die Kündigung wegen Verstoßes gegen § 15 Abs. 3 BBiG nichtig.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 26.01.1982, 1/8 Sa 710/81.
Abgedruckt: EzB BBiG § 15 Abs. 3, Nr. 17

Nr. 12 **Bei einem Streit aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis muß gemäß § 111 Abs. 2 ArbGG vor der Klageerhebung beim Arbeitsgericht das Verfahren vor dem Ausschuß zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden durchgeführt werden, falls ein solcher Ausschuß besteht.**

§ 111 Abs. 2 Satz 3 ArbGG enthält eine prozessuale Ausschußfrist. Wird gegen einen nicht anerkannten Spruch des Ausschusses nicht fristgemäß Klage beim Arbeitsgericht erhoben, so hat dies nur die prozessuale Folge, daß der vor dem Ausschuß verhandelte Streitgegenstand von keiner Partei mehr vor die Arbeitsgerichte gebracht werden kann.

Weitere materiell-rechtliche Wirkungen kommen der Frist des § 111 Abs. 2 Satz 3 ArbGG nicht zu. Das Arbeitsgericht kann die von dem Ausschuß entschiedene, jedoch von einer Partei nicht anerkannte und auch nicht vor dem Arbeitsgericht weiterverfolgte Frage als Vorlage in einem Folgeprozeß selbständig würdigen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.10.1979, AZR 776/77.
EzB*, BBiG § 15 Abs. 3, Nr. 15

Nr. 13 **Es können nur die im Kündigungsschreiben angegebenen Gründe berücksichtigt werden.**

Wird die außerordentliche Kündigung mit einer außerhalb des Berufsausbildungsverhältnisses begangenen Straftat des Auszubildenden begründet, ist sie unwirksam, wenn sich die Straftat nicht auf das Ausbildungsverhältnis auswirkt.

Arbeitsgericht Bochum, Urteil vom 9.8.1979, 2 Ca 193/78.
EzB*, § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, Nr. 20



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

- Nr. 14 **Wird ein Berufsausbildungsverhältnis gekündigt, weil auf seiten des Ausbildenden die Eignungsvoraussetzung nicht vorlagen und sich dieser auch nicht ausreichend bemüht hatte, die Befähigung zur Ausbildung zu erhalten, so ist der Ausbildende schadensersatzpflichtig. Der Schaden liegt in der Differenz zwischen der gezahlten Ausbildungsvergütung und dem Hilfsarbeiterlohn, der bezahlt worden wäre, wenn der Auszubildende nicht das Ausbildungsverhältnis eingegangen wäre.**

Arbeitsgericht Detmold, Urteil vom 31.7.1979, 2 Ca 304/79.
EzB*,: BBiG § 16, Nr. 5

- Nr. 15 **Die Kündigung ist gerechtfertigt, wenn sich der Auszubildende in knapp sieben Monaten zwölfmal verspätete und an drei Tagen ohne rechtzeitige Entschuldigung dem Berufsschulunterricht und der betrieblichen Ausbildung fernblieb, obwohl er deswegen wiederholt mündlich und schriftlich abgemahnt wurde.**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 7.11.1978, 6 Sa 1096/78
EzB*, § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, Nr. 35

- Nr. 16 **Die mündliche Kündigung eines Ausbildungsvertrags ist nichtig. Kündigt der Ausbildende, so ist es seine Sache, darzulegen und zu beweisen, daß die vorgeschriebene Form eingehalten wurde und der Kündigung Kündigungsgründe beigegeben wurden.**

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 11.11.1977, 6 Sa 632/77.
Abgedruckt: EzB. BBiG § 15 Abs. 3, Nr. 10

- Nr. 17 **Wird die Anrufung des Schlichtungsausschusses vor Klageerhebung versäumt, so kann dieser Mangel noch nachträglich geheilt werden.**

Gründe, die vor dem Ablauf der Ausschlußfrist des § 15 Abs. 4 BBiG liegen, können eine fristlose Kündigung nur dann rechtfertigen, wenn sie ein weiteres und letztes Glied in der Kette bilden sowie in einem inneren Zusammenhang mit den noch nicht verbrachten Kündigungsgründen stehen und im Kündigungs- schreiben erwähnt werden. Zum Leistungsverweigerungsrecht gegenüber ausbildungsfremden Arbeiten.

Landesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 22.8.1977, 9 Sa 50/76.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

Nr. 18

Die Angabe der Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben ist nach § 15 Abs. 3 BBiG Wirksamkeitsvoraussetzung für die außerordentliche Kündigung eines Berufsausbildungsvertrags. Fehlt es daran, so ist die Kündigung nichtig. Der Kündigende muß in dem Schreiben die Tatsache mitteilen, die für die Kündigung maßgeblich sind, Werturteile wie >>mangelhaftes Benehmen<< oder >>Störung des Betriebsfriedens<< genügen nicht. Auch bei solcher Bezeichnung der Kündigungsgründe ist die Kündigung nichtig. Die mangelnde Begründung kann nicht nachgeholt werden (Bestätigung von BAG AP Nr. 1 zu § 15 BBiG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Ist der Auszubildende minderjährig, dann kann der Auszubildende eine außerordentliche Kündigung grundsätzlich nur gegenüber dem gesetzlichen Vertreter des Minderjährigen wirksam erklären. Diesem sind auch die Tatsachen mitzuteilen, die die Kündigung begründen sollen. Es reicht nicht aus, wenn dem Minderjährigen selbst die Kündigungsgründe bekanntgegeben werden.

Das Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden (§ 111 Abs. 2 ArbGG) erfüllt auch dann Zweck, wenn es nach Klageerhebung, aber vor der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht stattfindet.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.11.1976, 2 AZR 751/75.
EzB*, BBiG § 15 Abs. 3, Nr. 4

Nr. 19

Nur in seltenen Ausnahmesituationen kann ein Auszubildender nach Absolvierung einer bereits 3jährigen Ausbildungszeit vor Beginn der Prüfung noch fristlos entlassen werden.

Bei offensichtlich unwirksamer Kündigung besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, der im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann, wenn der Arbeitnehmer glaubhaft macht, daß ihm ein schwerwiegender Nachteil droht.

Arbeitsgericht Hildesheim, Urteil vom 16.5.1975, 2 Ga 8/75
EzB*, BGB § 611 Beschäftigungsanspruch, Nr. 3



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

Nr. 20

Verletzt der Lehrling trotz wiederholter Abmahnung seine Pflicht zum Besuch der Berufsschule, so stellt dies für den Lehrherrn einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung dar.

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 7.10.1970, 1 Sa 774/69.
EzB*, § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, Nr. 33

*EzB = Entscheidungssammlung zum Berufsbildungsrecht, Luchterhand Verlag