

Arbeitsrecht 2017: Die neusten Urteile und Neuerungen im Themenbereich Aus- und Weiterbildung

Düsseldorf, 14. März 2017

Referent: Rechtsanwalt Alexander Jarre

Statistik und Geschäftsentwicklung der beim Bundesarbeitsgericht im Jahr 2016 anhängigen Verfahren

- Insgesamt sind 2.376 Verfahren im Jahr 2016 eingegangen; davon entfielen:
 - 21,04 % auf Themen rund um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 - 14,82 % auf Tarifvertragsrecht und Tarifvertragsauslegung
 - 11,62 % auf die Zahlung von Arbeitsentgelt
 - 11,49 % auf Betriebsverfassungsrecht und Personalvertretungsrecht
 - 10,35 % auf Ruhegeldfragen und Altersteilzeit
 - 30,68 % auf Sonstiges
- Aus der Rubrik „Sonstiges“ entfallen 5 Verfahren auf das Gebiet des Berufsausbildungsrechts

Urteil des BAG vom 09. Juni 2016; Az.: 6 AZR 396/15

- **Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses innerhalb der Probezeit**
- **Kann die gesetzliche Probezeit von maximal 4 Monaten verlängert werden?**

Welche gesetzlichen Regelungen zur „Probezeit“ gibt es

- § 622 Absatz 3 BGB
Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- § 1 KSchG
Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
- § 20 BBiG
Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses. Der Auszubildende sollte gemäß eines geschlossenen Ausbildungsvertrages ab dem 01.01.2014 zum Kfz-Mechatroniker ausgebildet werden. Unter Abschnitt B des Berufsausbildungsvertrags wurde eine Probezeit von vier Monaten vereinbart. § 1 der so genannten „weiteren Vertragsbestimmungen“ lautet auszugsweise wie folgt:

„2. Dauer und Probezeit (s. A und B). Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.“

§ 7 der „weiteren Vertragsbestimmungen“ entspricht § 22 Abs.1 BBiG, wonach das Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann.

Bis zum 30.4.2014 war der Auszubildende sieben Wochen wegen Krankheit arbeitsunfähig. Im Monat April fehlte er wegen einer Verletzung beim Fußballspiel vollständig. Die Auszubildende kündigte daraufhin das Berufsausbildungsverhältnis fristlos mit Schreiben vom 6.5.2014, welches dem Auszubildenden noch am selben Tag zuging.

Urteil des BAG vom 09. Juni 2016

Entscheidungsgründe:

Die Regelung in § 1 Nr. 2 der „weiteren Vertragsbestimmungen“ ist weder gemäß § 25 BBiG nichtig noch handelt es sich um eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 BGB. Die Kündigung war daher innerhalb der „verlängerten“ Probezeit ausgesprochen worden, so dass sie keines wichtigen Grundes bedurfte!

§ 25 BBiG: *„Eine Vereinbarung, die zuungunsten Auszubildender von den Vorschriften dieses Teils des Gesetzes abweicht, ist nichtig.“* steht der Wirksamkeit der Klausel nicht entgegen.

- Denn auch der Auszubildende hat ein Interesse daran, während der Probezeit das Ausbildungsverhältnis jederzeit lösen zu können, denn sein Kündigungsrecht ist nach Ablauf der Probezeit, falls kein wichtiger Grund vorliegt sowohl an eine Frist als auch an abschließend im Gesetz festgelegte sachliche Gründe gebunden. § 22 Abs.2 BBiG lautet: *„Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden 1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, 2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.“*
- Zudem verringert sich aus Sicht des Auszubildenden durch eine Verlängerungsvereinbarung das Risiko, dass der Auszubildende das Ausbildungsverhältnis zum Ende der ansonsten nicht verlängerten Probezeit kündigt, weil ihm die Dauer der tatsächlichen Erprobung wegen erheblicher Fehlzeiten des Auszubildenden als nicht ausreichend erscheint. Der Auszubildende kann durch die Verlängerungsabrede eine „zweite Chance“ bekommen.

Urteil des BAG vom 19. November 2015; Az.: 6 AZR 844/14

- Muss die Zeit eines unmittelbar vor dem Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses durchgeführten Praktikums auf die Probezeit angerechnet werden?
- Anforderungen an die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates vor dem Ausspruch einer Kündigung.

Sachverhalt:

Der Auszubildende bewarb sich im Frühjahr 2013 bei der Ausbildenden um eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel. Die Ausbildende versprach ihm die Aufnahme der Ausbildung zum 01.08.2013. Zur Überbrückung schlossen die Parteien einen am 11.03.2013 beginnenden „Praktikantenvertrag“ mit einer Laufzeit bis zum 31.7.2013. Der Praktikantenvertrag enthielt eine zweimonatige Probezeit. Nach dem gesonderten Berufsausbildungsvertrag begann anschließend die Ausbildung mit einer Probezeit von drei Monaten. Mit Schreiben vom 29.10.2013, welches dem Auszubildenden am gleichen Tag zuging, kündigte die Ausbildende das Berufsausbildungsverhältnis zum 29.10.2013. Der Auszubildende hält die Kündigung für unwirksam. Sie sei erst nach Ablauf der Probezeit erklärt worden. Das dem Berufsausbildungsverhältnis vorausgegangene Praktikum sei auf die Probezeit anzurechnen. Die Ausbildende habe sich bereits während des Praktikums ein vollständiges Bild über ihn machen können.

Entscheidungsgründe:

Eine Anrechnung von Zeiten, in denen zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden bereits ein anderes Vertragsverhältnis bestand, sieht § 20 BBiG nicht vor. Die Vorschrift knüpft allein an den rechtlichen Bestand des Ausbildungsverhältnisses an. Selbst bei mehreren Ausbildungsverhältnissen zwischen denselben Parteien beginnt demnach jedes nach einer rechtlichen Unterbrechung neu begründete Ausbildungsverhältnis erneut mit einer Probezeit. Eine erneute Vereinbarung einer Probezeit ist nur dann unzulässig, wenn zwischen dem neuen Berufsausbildungsverhältnis und dem vorherigen Ausbildungsverhältnis derselben Parteien ein derart enger sachlicher Zusammenhang besteht, dass es sich sachlich um ein Berufsausbildungsverhältnis handelt.

Die gesetzlich vorgeschriebene Probezeit soll einerseits sicherstellen, dass der Ausbildende den Auszubildenden dahingehend überprüfen kann, ob dieser für den zu erlernenden Beruf geeignet ist und sich in das betriebliche Geschehen mit seinen Lernpflichten einordnen kann. Andererseits muss die Prüfung, ob der gewählte Beruf seinen Vorstellungen und Anlagen entspricht, auch dem Auszubildenden möglich sein. Letztlich soll die Probezeit beiden Vertragspartnern ausreichend Gelegenheit einräumen, die für das Ausbildungsverhältnis im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinem spezifischen Pflichtenkatalog nach §§ 13, 14 BBiG möglich. Andere Vertragsverhältnisse weichen hiervon ab.

Urteil des BAG vom 19. November 2015

An der Unterscheidung von Berufsausbildungsverhältnis und Praktikum hat sich durch das Mindestlohngesetz nichts geändert.

§ 22 Mindestlohngesetz (Persönlicher Anwendungsbereich)

(1) 1Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 2Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

3Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) 1Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht.

Sonderproblem:

Ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates bei Probezeitkündigungen:

- § 102 BetrVG:
Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- § 5 Abs.1 BetrVG:
Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Was ist dem Betriebsrat bei Probezeitkündigungen als Kündigungsgrund mitzuteilen?

Urteil des BAG vom 19. November 2015

Im vorliegenden Fall wurde dem Betriebsrat als Grund für die beabsichtigte Kündigung folgendes mitgeteilt: „Herr K. hat unseren Erwartungen aufgrund fehlender Eigeninitiative nicht entsprochen. Er wird innerhalb der Probezeit, die am 31. 10. 2013 endet, gekündigt.“

Das BAG hat diese Mitteilung für eine Probezeitkündigung als ausreichend erachtet!

Hinsichtlich der Anforderungen, die an die Information des Betriebsrats durch den Ausbildenden bei Probezeitkündigungen zu stellen sind, ist deshalb zwischen Kündigungen, die auf substantiierbare Tatsachen gestützt werden, und Kündigungen, die auf personenbezogenen Werturteilen beruhen, die sich in vielen Fällen durch Tatsachen nicht näher belegen lassen, zu differenzieren. In der ersten Konstellation genügt die Anhörung den Anforderungen des § 102 BetrVG nur, wenn dem Betriebsrat die zugrunde liegenden Tatsachen bzw. Ausgangsgrundlagen mitgeteilt werden. In der zweiten Konstellation reicht die Mitteilung allein des Werturteils für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung aus. Der Ausbildende ist in diesem Fall nicht verpflichtet, im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG sein Werturteil gegenüber der Arbeitnehmervertretung zu substantiieren oder zu begründen. Liegen dem subjektiven Werturteil des Ausbildenden nach Zeit, Ort und Umständen konkretisierbare Tatsachelemente zugrunde, muss er den Betriebsrat über diesen Tatsachenkern bzw. die Ansatzpunkte seines subjektiven Werturteils nicht informieren. Es genügt für eine ordnungsgemäße Anhörung, wenn er allein das Werturteil selbst als das Ergebnis seines Entscheidungsprozesses mitteilt

Urteil des BAG vom 12. Februar 2015; Az.: 6 AZR 845/13

- **Ist der Ausspruch von sog. Verdachtskündigungen auch gegenüber Auszubildenden möglich?**
- **Das LAG Köln und zahlreicher Vertreter in der arbeitsrechtlichen Literatur erachteten den Ausspruch einer Verdachtskündigung im Berufsausbildungsverhältnis als ausgeschlossen.**

Sachverhalt:

Der Auszubildende absolvierte bei der Ausbildenden ab dem 01.08.2010 eine Berufsausbildung zum Bankkaufmann. Am 20.06.2011 zählte er das sich in den Nachttresor-Kassetten einer Filiale befindliche Geld. Später wurde ein Kassenfehlbestand von 500 Euro festgestellt. Nach Darstellung der Beklagten nannte der Auszubildende in einem Personalgespräch von sich aus die Höhe dieses Fehlbetrags, obwohl er nur auf eine unbezifferte Kassendifferenz angesprochen worden war. Die Ausbildende hat das Berufsausbildungsverhältnis wegen des durch die Offenbarung von Täterwissen begründeten Verdachts der Entwendung des Fehlbetrags nach dem Ablauf der Probezeit gekündigt.

Urteil des BAG vom 12. Februar 2015

Was ist eine Verdachtskündigung?

Eine Verdachtskündigung liegt dann vor, wenn und soweit der Arbeitgeber eine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines (nicht erwiesenen) strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört.

Die Verdachtskündigung ist eine eigenständige Kündigungsart

Kündigungsgrund ist damit die verdachtsbedingte Beeinträchtigung der Vertrauenswürdigkeit des Arbeitnehmers, wobei sich der Verdacht aus objektiven, im Zeitpunkt der Kündigung vorliegenden (Indiz-)Tatsachen ergeben muss. Es kommt bei der Verdachtskündigung gerade nicht darauf an, ob die Tat erwiesen ist, sondern darauf, ob die vom Arbeitgeber vorgetragene(n) Tatsachen den Verdacht rechtfertigen und falls ja, ob sie tatsächlich zutreffen. Der Betriebsrat ist im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG darüber zu unterrichten, dass die Kündigung auf einen Verdacht gestützt wird.

An welche Voraussetzungen ist die Verdachtskündigung gebunden?

Eine Verdachtskündigung kommt dann in Betracht, wenn starke Verdachtsmomente auf objektiven Tatsachen gründen, wenn die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat.

Die Anhörung des Arbeitnehmers vor der Verdachtskündigung

- Wichtige Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Verdachtskündigung ist die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers zu den Verdachtsmomenten. Im Rahmen der Anhörung ist der Arbeitnehmer mit den aus der Sicht des Arbeitgebers einen Kündigungssachverhalt begründenden Verdachtsmomenten zu konfrontieren. Dem Arbeitnehmer ist die Möglichkeit einzuräumen sich zu den Verdachtsmomenten zu äußern.
- Nur wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich erklärt, dass er sich nicht zu den Vorwürfen äußern werde, ist die Anhörung entbehrlich.
- Die Anhörung hat zeitlich vor der Betriebsratsanhörung zu erfolgen.
- Die Anhörung sollte in Anwesenheit von Zeugen protokolliert werden. Ggfls. Sollten Betriebsratsmitglieder hinzugezogen werden.

Urteil des BAG vom 12. Februar 2015

Entscheidungsgründe:

- Der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Auszubildenden kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG darstellen, wenn der Verdacht auch bei Berücksichtigung der Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses dem Ausbildenden die Fortsetzung der Ausbildung objektiv unzumutbar macht. Dem besonderen Charakter des Berufsausbildungsverhältnisses ist jedoch bei der Prüfung der Voraussetzungen einer Verdachtskündigung Rechnung zu tragen.
- Der Ausbildende hat erst dann alles ihm Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts getan, wenn er dem Auszubildenden Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat. Es ist dabei grundsätzlich nicht erforderlich, den Auszubildenden vor Durchführung einer Anhörung über den beabsichtigten Gesprächsinhalt zu unterrichten.
- Die Anhörung kann den Auszubildenden unter Umständen allerdings erkennbar überfordern, sei es in psychischer Hinsicht oder wegen der Komplexität des Sachverhalts. Es entspricht dann der Rücksichtnahmepflicht des Ausbildenden, das Gespräch abubrechen und eine erneute Anhörung anzuberaumen, wenn der Auszubildende grundsätzlich zu einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Verdachtsmomenten bereit ist.
- Die Unterbrechung der Anhörung ist auch geboten, falls der Auszubildende die Beratung mit einem Rechtsanwalt oder einer sonstigen Vertrauensperson verlangt. Der Ausbildende ist jedoch nicht verpflichtet, den Auszubildenden auf diese Möglichkeit hinzuweisen.

Urteil des BAG vom 23. Juli 2015; Az.: 6 AZR 490/14

- Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss innerhalb von 3 Wochen nach ihrem Zugang durch die Erhebung einer Kündigungsschutzklage angegriffen werden. Nach Ablauf dieser Frist wird die Wirksamkeit der Kündigung fingiert. (siehe §§ 4 und 7 KSchG)
- Bei Ausbildungsverhältnissen muss hingegen vor der Erhebung einer Kündigungsschutzklage der Schlichtungsausschuss gemäß § 111 Abs.2 ArbGG angerufen werden. Gilt die 3-Wochen-Frist des KSchG auch für diese Anrufung des Schlichtungsausschusses?
- Welche Frist ist zu beachten, wenn kein Schlichtungsausschuss gebildet worden ist?

Sachverhalt:

Die Klägerin war Auszubildende zur zahnmedizinischen Fachangestellten bei der Beklagten. Nach dem Berufsausbildungsvertrag war bei Streitigkeiten zunächst der Güteausschuss der Zahnärztekammer anzurufen. Dieser wird nach seiner Satzung auf Antrag des Auszubildenden oder des Ausbilders tätig. Die Beklagte kündigte das Berufsausbildungsverhältnis ohne die Angabe von Gründen im Kündigungsschreiben außerordentlich am 22.04.2013. Die Klägerin legte dagegen beim Güteausschuss der Zahnärztekammer am 14.05.2013 Beschwerde ein. Die Kammer riet der Beklagten am 05.06.2013, die Kündigung zurückzunehmen, was diese ablehnte. Am 07.06.2013 bestand die Klägerin die Abschlussprüfung. Da damit das Ausbildungsverhältnis beendet war (§ 21 Abs.2 BBiG), erklärte der Güteausschuss seine Unzuständigkeit. Mit ihrer am 19.06.2013 beim Arbeitsgericht erhobenen Klage begehrte die Klägerin festzustellen, dass das Ausbildungsverhältnis bis zum 07.06.2013 fortbestand, ferner verlangte sie Zahlung der Vergütung bis zu diesem Zeitpunkt.

Urteil des BAG vom 23. Juli 2015

§ 4 Abs.1 Satz 1 KSchG (Anrufung des Arbeitsgerichtes)

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

§ 7 KSchG (Wirksamwerden der Kündigung)

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.

§ 111 Abs.2 ArbGG

Zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis können im Bereich des Handwerks die Handwerksinnungen, im übrigen die zuständigen Stellen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes Ausschüsse bilden, denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl angehören müssen. Der Ausschuss hat die Parteien mündlich zu hören. Wird der von ihm gefällte Spruch nicht innerhalb einer Woche von beiden Parteien anerkannt, so kann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. (...) Der Klage muß in allen Fällen die Verhandlung vor dem Ausschuss vorangegangen sein. (...)

Entscheidungsgründe:

- Die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes über die fristgebundene Klageerhebung sind auf die Anrufung des Schlichtungsausschusses nach 111 Abs. 2 ArbGG nicht analog anzuwenden. D.h. der Schlichtungsausschuss kann auch erst nach dem Ablauf der 3-Wochen-Frist angerufen werden, ohne dass dadurch die Wirksamkeit der Kündigung fingiert wird. Der Auszubildende ist vor dem durch ein langes Abwarten des Auszubildenden entstehenden Schwebezustandes dadurch geschützt, dass er selber den Schlichtungsausschuss anrufen kann, um diesen Schwebezustand zu beenden.
- Das Recht den Schlichtungsausschuss zu einem deutlich späteren Zeitpunkt anzurufen kann jedoch verwirken. Zur Annahme einer solchen Verwirkung bedarf es eines Zeitmomentes und eines Umstandsmomentes.
- Besteht kein Ausschuss nach § 111 Abs. 2 ArbGG, finden dagegen nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers § 4 Satz 1, § 13 Abs. 1 Satz 2, § 7 KSchG bei einer außerordentlichen Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Auszubildenden Anwendung.

Urteil des LAG Niedersachsen vom 15.12.2016; Az.: 6 Sa 808/16

- Nach § 22 Abs.2 Nr.2 BBiG kann der Auszubildende das Ausbildungsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
- Darf von dieser Kündigungsfrist beim Ausspruch von Kündigungen durch den Auszubildenden abgewichen werden?

Urteil des LAG Niedersachsen vom 15.12.2016

Sachverhalt:

Die Parteien streiten um den Zeitpunkt der Beendigung ihres Ausbildungsverhältnisses aufgrund einer Eigenkündigung des Klägers. Der Kläger trat am 01.08.2015 eine Ausbildung zum Elektroniker bei der Beklagten an. Grundlage des Ausbildungsverhältnisses bildete der Berufsausbildungsvertrag vom 19.01.2015. Darin ist in § 7 Ziffer 2. Nachstehendes vereinbart:

„Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von dem/der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er/ sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.“

Mit der Beklagten am 05.01.2016 zugegangenem Schreiben vom 04.01.2016 kündigte der Kläger den Ausbildungsvertrag zum 29.02.2016 mit der Begründung, dass er sich für einen anderen Berufsweg entschieden habe und seine neue Berufsausbildung am 01.03.2016 beginne. Mit Schreiben vom 13.01.2016 bestätigte die Beklagte dem Kläger den Eingang seines Kündigungsschreibens unter Hinweis darauf, dass das Ausbildungsverhältnis ausschließlich mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden könne und deshalb der letzte Tag des Ausbildungsverhältnisses der 02.02.2016 sei.

Entscheidungsgründe:

Bei der in § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG bestimmten vierwöchigen Kündigungsfrist handelt es sich um eine Mindestkündigungsfrist und keine zwingende Vorgabe, die vom Auszubildenden nicht überschritten werden darf.

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit !**