

**Stichwort:
Rechtliche Rahmenbedingungen
vorzeitiger Vertragslösungen**

Juristisch ist nach § 22 BBiG eine vorzeitige Vertragslösung entstanden, wenn eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag festgelegten Ausbildungszeit schriftlich ausgesprochen wird. Diese kann entweder von dem bzw. der Auszubildenden oder von dem bzw. der Auszubildenden ausgehen oder im beiderseitigen Einverständnis erfolgen. Das Ausbildungsverhältnis kann in der Probezeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen von beiden Vertragsparteien beendet werden. Dem bzw. der Auszubildenden steht es sogar auch noch nach der Probezeit zu, mit einer vierwöchigen Kündigungsfrist den Ausbildungsvertrag zu kündigen, wenn die Berufsausbildung aufgegeben oder eine andere Berufstätigkeit aufgenommen werden soll (vgl. BBiG § 22 Abs. 1 f.). Der Arbeitgeber kann eine Kündigung jedoch nach der Probezeit nur noch ausschließlich aus wichtigem Grund, wie es § 626 BGB Abs. 1 definiert, aussprechen (vgl. BBiG § 22 Abs. 1 f. / BGB § 626 Abs. 1.). Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ist demzufolge dann nicht mehr zumutbar, wenn das Vertrauensverhältnis bspw. durch Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, grobe Beleidigung,

tätliche Angriffe oder aufgrund besonders schweren Fehlverhaltens endgültig zerstört ist. Im Gegensatz zu weiteren wichtigen Gründen, wie mehrmaliges unentschuldigtes Fehlen, wiederholtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht oder häufiges unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes, bedarf es bei dem zuvor genannten Fehlverhalten keiner Abmahnung (vgl. IHK Hochrhein-Bodensee o. J., o. S.). Des Weiteren ist eine Kündigung aus besonderem Grund nur wirksam, wenn diese innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnisnahme der zugrundeliegenden Tatsache ausgesprochen wird (vgl. BBiG § 22 Abs. 4). Die strengen Vorgaben ergeben sich aus der besonderen Zweckbestimmung *des Ausbildungsverhältnisses, dessen Ziel einen Berufsabschluss einschließt und somit eines besonderen Schutzes bedarf*. Neben den Bestimmungen des BBiG ist bei einer Kündigung des Ausbildungsverhältnisses ebenso auf besondere Kündigungsschutzvorschriften nach dem Kündigungsschutzgesetz (besonderer Schutz z. B. für Schwangere, Wehrdienstleistende, Schwerbehinderte) zu achten (KSchG § 1). Aktuelle arbeitsgerichtliche Entscheidungen sind zu berücksichtigen.

Literatur:

- BBiG – Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.
- BGB – Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. November 2015 (BGBl. I S. 2018) geändert worden ist.
- IHK Hochrhein-Bodensee (o.J.): *Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses*. URL: http://www.konstanz.ihk.de/berufliche_bildung/ausbildung/recht/astas/kuendigung/1676790 (Stand: 15.12.2015).
- KSchG – Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist.

Vivien Peyer M.A.

Lehrstuhl für Wirtschafts- und
Gründungspädagogik
Universität Rostock
vivien.peyer2@uni-rostock.de