

Die Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

Für die Kündigung von Auszubildenden in der Arztpraxis gelten strenge Regeln.

von Dirk Schulenburg

Das Berufsausbildungsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit. Es endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 1 BBiG i. V. m. § 620 Abs. 1 BGB). Besteht die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses (§ 21 Abs. 2 BBiG). Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG). Wird das Arbeitsverhältnis ohne ausdrückliche Vereinbarung über das Ende der Ausbildungszeit hinaus fortgesetzt, wandelt es sich in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit um (§ 24 BBiG).

Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten zu jeder Zeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist sowie ohne Angabe von Gründen ordentlich gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG). Als Probezeit können die Parteien einen Zeitraum von mindestens einem Monat bis zu maximal vier Monaten vereinbaren (§ 20 BBiG).

Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur noch unter engen Voraussetzungen gekündigt werden. Dabei ist zwischen der Kündigung durch die Auszubildende wegen Aufgabe oder Veränderung der Berufsausbildung einerseits und der beiderseitigen Kündigungsmöglichkeit aus wichtigem Grund zu unterscheiden.

Kündigung durch die Auszubildende

Die Auszubildende kann das Ausbildungsverhältnis unter ausdrücklicher Angabe des Kündigungsgrundes mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG).

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Das Ausbildungsverhältnis kann von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nur außerordentlich gekündigt werden (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Voraussetzung für die fristlose Kündigung des Ausbildungsverhältnisses ist zunächst das Vorliegen eines wichtigen Grundes, der generell und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen im konkreten Fall geeignet ist, die sofortige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zu rechtfertigen. Der Kündigungsgrund ist auch hier ausdrücklich anzugeben (§ 22 Abs. 3 BBiG).

Die verhaltensbedingte Kündigung durch den Ausbildenden setzt regelmäßig voraus, dass die Auszubildende zuvor eine entsprechende Abmahnung erhält. Die Abmahnung sollte schriftlich unter Angabe des konkret beanstandeten Verhaltens sowie Androhung der Kündigung für den Wiederholungsfall erfolgen. Etwas anderes gilt nur, wenn die Auszubildende wegen Art oder Schwere des Pflichtverstoßes vernünftigerweise nicht damit rechnen darf, dass der Ausbildende ihr Verhalten auch nur einmalig hinnehmen werde, sowie in Fällen, in denen sich die Auszubildende nachhaltig uneinsichtig zeigt.

Schadenersatz

Wird das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so können Ausbildende oder Auszubildende Schadenersatz verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht, wenn die Auszubildende die Berufsausbildung aufge-

ben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will (§ 23 Abs. 1 BBiG).

Schriftform

Die Kündigung muss in jedem Fall schriftlich und, soweit sie nach Ablauf der Probezeit ausgesprochen wird, unter Angabe von Gründen erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zu Grunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt (§ 22 Abs. 4 BBiG).

Aufhebungsvertrag

Eine einvernehmliche Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch (schriftlichen) Aufhebungsvertrag ist jederzeit möglich; sie wird aber bei Zerrüttung des Ausbildungsverhältnisses regelmäßig nicht zu erzielen sein.

Praxisaufgabe, Praxisübergabe und Tod des Praxisinhabers

Der Ausbildungsvertrag kann auch gekündigt werden, wenn der Auszubildende seine Praxis aufgibt oder an einen anderen Ort verlegt. Wird die Praxis von einem anderen Arzt übernommen, tritt dieser in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverhältnisse ein (§ 613 a BGB). Beim Tod des Praxisinhabers endet das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich nicht; der Arbeitsvertrag wird mit den Erben des Praxisinhabers weitergeführt.

Dr. iur. Dirk Schulenburg ist Justitiar der Ärztekammer Nordrhein.