

Manchmal muss es leider sein ...

Azubi-Kündigung während der Probezeit

Auch wenn man sich bei der Auswahl und Ausbildung seiner neuen Auszubildenden alle erdenkliche Mühe gemacht hat, kommt es doch leider manchmal vor, dass zum Ende der Probezeit eine Kündigung erfolgen muss. Mangelnde Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sind in diesem Zusammenhang ebenso denkbare Gründe wie eine Inkompatibilität mit dem Team. Eine Probezeitkündigung ist eine Aufgabe mit rechtlichen und kommunikationstechnischen Anforderungen.

Wie andere Vertragsverhältnisse auch, kann auch der Berufsausbildungsvertrag mittels Kündigung beendet werden. Bei den Kündigungen unterscheidet man zwischen der Kündigung während der (maximal) viermonatigen Probezeit und der Kündigung nach der Probezeit.

Im Folgenden soll ausschließlich die Kündigung von Auszubildenden während der Probezeit näher beleuchtet werden. Bei jeder Kündigung ist es wichtig, dass die allgemeinen gesetzlichen Vorgaben beachtet werden, da andernfalls die Nichtigkeit der Kündigungserklärung droht.

Allgemeine rechtliche Vorgaben für die Kündigungserklärung

Im Hinblick auf die Kündigung eines Ausbildungsvertrages sind insbesondere von Bedeutung:

- das Schriftformerfordernis
- die Regelungen über die Geschäftsfähigkeit und Vertretung
- gesetzliche Kündigungsverbote

Schriftformerfordernis

Gemäß § 22 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bedarf jede Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses zwingend der Schriftform. Hierbei ist es unerheblich, wer kündigt.

Nach § 126 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bedeutet Schriftform, dass die Kündigungserklärung vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden muss. Die Kündigung muss eindeutig erkennen lassen, dass eine Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erfolgen soll, wobei das Wort „Kündigung“ nicht zwingend vorkommen muss. Wichtig ist jedoch, dass die Kündigung nicht nur mit einem Kürzel, sondern mit einer Namensunterschrift versehen wird.

Mit dem Schriftformerfordernis will der Gesetzgeber die kündigende Partei vor übereilten Handlungen bewahren. Ein Verstoß gegen die Schriftform hat stets die Nichtigkeit der Kündigungserklärung zur Folge.

Geschäftsfähigkeit | Vertretung

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn die Auszubildende noch minderjährig ist, da Minderjährige nicht voll geschäftsfähig sind. Unter Geschäftsfähigkeit wird im deutschen Recht die Fähigkeit verstanden, sich wirksam rechtsgeschäftlich zu binden. Nur voll Geschäftsfähige, also Personen ab 18 Jahren, sind uneingeschränkt in der Lage, rechtsverbindliche Willenserklärungen abzu-

geben und entgegenzunehmen. Ist zum Zeitpunkt der Kündigung die Auszubildende noch keine 18 Jahre alt, ist dies für die Kündigung von Bedeutung.

Kündigung durch die minderjährige Auszubildende

Bei Auszubildenden, die noch nicht 18 Jahre alt sind, handelt es sich um beschränkt Geschäftsfähige im Sinne des § 106 BGB. Infolge der Minderjährigkeit bedürfen sie zu einer Willenserklärung, durch die sie nicht lediglich einen rechtlichen Vorteil erlangen, der Einwilligung ihres gesetzlichen Vertreters (§ 107 BGB). Unstrittig ist die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses rechtlich nicht nur vorteilhaft, da zum Beispiel die Ansprüche auf Ausbildung und Vergütung verloren gehen.

Aus diesem Grund ist eine alleinige Kündigung durch die minderjährige Auszubildende unwirksam. Vielmehr muss die Kündigungserklärung grundsätzlich durch den gesetzlichen Vertreter, dies sind gemäß § 1629 Abs. 1 BGB beide Elternteile gemeinsam, vorgenommen werden.

Kündigung einer minderjährigen Auszubildenden

Die Minderjährigkeit der Auszubildenden hat auch Einfluss auf den Fall, dass die Ausbildungspraxis kündigen will. Infolge der beschränkten Geschäftsfähigkeit der Auszubildenden muss die Kündigung gegenüber dem gesetzlichen Vertreter, also den Eltern, ausgesprochen werden (§ 131 Abs. 2 BGB). Gemäß § 1629 Abs. 1 Satz 2 BGB ist es jedoch ausreichend, wenn die Kündigungserklärung gegenüber einem Elternteil abgegeben wird.

Die Kündigung einer minderjährigen Auszubildenden erlangt erst dann ihre Wirksamkeit, wenn sie dem gesetzlichen Vertreter zugegangen ist. Die Beweislast für den Zugang – insbesondere auch bei Probezeitkündigungen die Beweislast für den rechtzeitigen Zugang der Kündigungserklärung – liegt beim Kündigenden.

Kündigungsverbote

Auch auf Ausbildungsverhältnisse finden arbeitsrechtliche Kündigungsverbote, wie z. B. für Schwangere, Anwendung. Nach § 9 Mutterschutzgesetz (MuSchG) besteht für Schwangere ein grundsätzliches Kündigungsverbot. Dies gilt auch für schwangere Auszubildende und bereits während der Probezeit. Die Kündigung einer Schwangeren ist nur in seltenen Ausnahmefällen (z. B. Praxis-schließung) nach vorheriger Zustimmung durch das in Berlin zuständige Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGeSi) möglich.

Kündigung während der Probezeit

Wie bereits erwähnt, wird im Rahmen der Kündigung von Ausbildungsverhältnissen zwischen der Kündigung während und nach der Probezeit unterschieden.

Nach § 20 BBiG beginnt jedes Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit, welche mindestens einen und höchstens vier Monate betragen darf. Die Musterverträge der Zahnärztekammer Berlin sehen eine viermonatige Probezeit vor.

Das Kündigungsgespräch sollte diskret hinter verschlossener Tür stattfinden; Störungen von außen sollten vermieden werden.



Jonas Claubitz – Fotolia.com

Die Probezeit dient der gegenseitigen Erprobung. Der Auszubildende soll prüfen, ob die Auszubildende von ihren Fähigkeiten und Anlagen her in der Lage ist, das Ausbildungsziel zu erreichen, und ob sie sich in das Team integrieren kann. Im Gegenzug kann die Auszubildende prüfen, ob ihre Berufswahlentscheidung richtig war und ob das Betriebsklima ihren Erwartungen entspricht. Aus diesem Grunde hat der Gesetzgeber für die Probezeit erleichterte Kündigungsbedingungen geschaffen, damit sich die Parteien schnell umorientieren können.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten schriftlich gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG).

Die Angabe eines Grundes ist bei einer Kündigung während der Probezeit nicht erforderlich. Da sich die Kündigungsmöglichkeiten für den Ausbildungsbetrieb nach Ablauf der Probezeit erheblich verschlechtern, sollte deren Ablauf genau im Auge behalten werden.

Folgen einer wirksamen Beendigung

Wird ein Ausbildungsverhältnis rechtswirksam beendet, so ist der Auszubildende verpflichtet, der Auszubildenden ein Zeugnis auszustellen (§ 16 BBiG). Dies gilt auch, wenn das Ausbildungsverhältnis nur kurz bestanden hat.

Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf ihren Wunsch hin sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

Ferner ist der Auszubildende verpflichtet, die Auszubildende in der Berufsschule abzumelden.

Darüber hinaus ist das Ausbildungsverhältnis abzurechnen und sind die Arbeitspapiere auszuhändigen. Ein Zurückbehaltungsrecht an diesen Papieren besteht nicht. Dies gilt auch dann, wenn noch begründete Forderungen gegenüber der Auszubildenden bestehen, weil z. B. Praxiseigentum noch nicht zurückgegeben wurde.

Zu guter Letzt sei noch erwähnt, dass auch in der Zahnärztekammer Berlin das ZFA-Referat über die Beendigung informiert werden muss.

Kommunikative Aspekte einer Kündigung

Kündigen macht keinem Arbeitgeber Freude. Trotzdem muss in manchen Situationen, wie bereits eingangs beschrieben, auch dieses letzte Mittel genutzt werden. Grundsätzlich sollten aus kommunikativer Sicht einige Grundregeln beachtet werden.

Zunächst einmal sollte die Kündigung nicht durch gerade gelebten Zorn oder die aufgestaute Unzufriedenheit mit dem zu Kündigenden überschattet werden. Dies ist ratsam, um sich nicht durch ein unüberlegtes Verhalten juristisch angreifbar zu machen. „Veratmen“ Sie also, nachdem der Entschluss zur Kündigung getroffen wurde, alle negativen Aspekte, ziehen Sie sich zurück und setzen Sie in Ruhe das Kündigungsschreiben auf. Wie bereits erwähnt, bedarf die Kündigung während der Probezeit keiner Angabe von Gründen. Der wichtigste Rat ist hier, sich daran auch zu halten, um nicht ungewollt eine juristische Flanke zu öffnen. Führen Sie im Kündigungsschreiben keine Gründe an!

Kündigungsgespräch

Umgehend nach dem Verfassen der Kündigungserklärung sollte das dazugehörige Gespräch erfolgen. In Vorbereitung auf dieses unausweichliche Gespräch fassen Sie für sich nochmals in Gedanken oder auch stichpunktartig die wichtigsten Gründe für die unabwendbare Kündigung zusammen, denn gerade in uns ungeliebten Situationen neigen wir schnell dazu, Wichtiges zu vergessen. Solche wichtigen Gründe sind z.B. die im Vorfeld von Ihnen bemängelten Leistungen und Verhaltensweisen.

Das Kündigungsgespräch sollte aus Gründen der Diskretion hinter verschlossener Tür stattfinden. Störungen von außen sollten vermieden werden. Weder sollten das Telefon klingeln noch Mitarbeiter das Gespräch unterbrechen. Im Gespräch selbst sollten Sie zügig auf den Punkt kommen und auf Smalltalk verzichten. Dies verhindert, dass die für beide Seiten belastende Situation unnötig in die Länge gezogen wird. Seien Sie im Gespräch freundlich, aber konsequent, zeigen Sie durch Ihre feste Sprache, dass es kein Zurück gibt.

Im Allgemeinen ist sich der Auszubildende seines Fehlverhaltens oder seiner Leistungsdefizite bewusst, was jedoch nicht zwingend dazu führt, dass er auch mit der Kündigung rechnet.

Benennen Sie die Kündigung, verweisen Sie darauf, dass Ihr Gegenüber ja sicherlich auch die regelmäßigen Ermahnungen bei Fehlverhalten oder Leistungsdefiziten wahrgenommen hat und sich auch darüber im Klaren gewesen sein muss, dass dies Konsequenzen haben wird. Hier bedienen Sie sich letztlich der Spiegelneuronen, wodurch bei Ihrem Gegenüber unbewusst die Einsicht in die Notwendigkeit der Kündigung entsteht.

Schlussfolgernde Sätze und die bewusste Blickwinkelverschiebung können hier zum Einsatz kommen, die sich dann in einem Satz wie dem folgenden manifestieren könnten: „Ihnen ist sicher

RECHT

völlig klar, dass ich mir eine solche Entscheidung nicht leichtgemacht habe, und wenn Sie sich einmal in meine Lage versetzen, wird Ihnen klar sein, dass Ihr Verhalten/Ihre Leistungen mir letztlich keine andere Wahl ließ, als ...“

Nach der Kündigung wäre es eine freundliche und offene Geste, dem Auszubildenden/Mitarbeiter trotz allem für sein, wenn hier auch nicht erfolgreiches, Bemühen Dank zu sagen und ihm alles Gute für seine Zukunft zu wünschen.

Erwähnt sein soll, dass man in einem solchen Gespräch durchaus mit einem emotionalen und manchmal auch unhöflichen Verhalten des Gekündigten rechnen muss. Sehen Sie darüber kulant hinweg und reagieren Sie verständnisvoll. Sagen Sie, dass Sie ein solches Verhalten zwar nicht akzeptieren, aber tolerieren können, und legen Sie die letzten Schritte fest (Abgabe der praxiszuge-

hörigen Materialien und Arbeitsmittel, Räumung des Mitarbeiter-schranks, Übergabe der vorbereiteten Unterlagen an den Gekündigten, Verlassen der Praxis). Danach beenden Sie das Gespräch. Wir wünschen Ihnen, dass Sie in der Zukunft möglichst selten auf diese Ratschläge und Ideen zurückgreifen müssen, und falls doch, dass Sie sich auch in diesem, zugebenermaßen schwierigen, Terrain als kompetenter Arbeitgeber erweisen.

Dr. Christian Bittner, Salzgitter

Michael Behring, LL.M., Geschäftsführer der ZKN

*Nachdruck und Anpassungen an den Kammerbereich Berlin mit freundlicher Genehmigung der Autoren.
Erstveröffentlichung im NZB | November 2017*