

Kündigung

Bei außerordentlichen Kündigungen sieht das Kündigungsschutzgesetz keinen Kündigungsschutz vor.

Eine schwangere Auszubildende genießt jedoch absoluten Kündigungsschutz (§ 9 MuSchG), wenn die Schwangerschaft dem Arbeitgeber angezeigt wurde. Das Kündigungsverbot wird bereits mit Abschluss des Ausbildungsvertrages wirksam, besteht auch schon vor und während der Probezeit. Beabsichtigt ein Arbeitgeber eine Kündigung aus wichtigem Grund auszusprechen, ist die vorherige Zustimmung der Bezirksregierung einzuholen.

Während der Elternzeit gilt das für Schwangere dargelegte (§ 18 BEEG – Bundeselterngeld- und ElternzeitG).

Vor einer Kündigung aus wichtigem Grund eines schwer behinderten Auszubildenden muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes einholen (§§85, 91 IX SGB). (Landschaftsverband)

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur wirksam, wenn der Betriebsrat (wenn vorhanden) vorher gehört wurde.

Die Kündigungserklärung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Diese Erklärung bedarf immer der Schriftform. Sie muss klar und eindeutig zum Ausdruck bringen, dass das Ausbildungsverhältnis beendet wird.

Die Kündigungserklärung ist bei Volljährigkeit des Auszubildenden ihm direkt gegenüber vorzunehmen. Bei einem Minderjährigen ist Kündigungsempfänger der gesetzliche Vertreter.

Für den minderjährigen Auszubildenden muss der gesetzliche Vertreter in dessen Namen die Kündigungserklärung abgeben.

Das Ausbildungsverhältnis kann – mit Ausnahme der Probezeit – nur aus wichtigem Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Die Begründung muss einen eindeutigen Schluss darüber zulassen, warum die Kündigung ausgesprochen wurde.

Fehlende oder nicht ausreichende Kündigungsgründe können nicht nachgeschoben werden.

Die Kündigung ist innerhalb der Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Vorfalls durch den zur Kündigung Berechtigten vorzunehmen (§ 22 Abs. 4 BBiG § 626 Abs. 2 BGB). Die Kündigungsfrist ist nur dann gewahrt, wenn die Kündigungserklärung innerhalb der Frist dem Kündigungsgegner zugegangen ist; die Beweislast liegt beim Kündigenden. (§§ 187 ff BGB).

Hält der Auszubildende die Kündigung für rechtsunwirksam, 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 (§ 4 KSchG).

Die Kündigungsgründe bei einer Kündigung aus wichtigem Grund müssen zweifelsfrei genannt werden. (z. B. bei Diebstahl am.....). Keine Werturteile wie „schlechtes Benehmen“ oder „Störung des Betriebsfriedens“. Solche pauschalen Kündigungsgründe sind nichtig.

Fehlende oder nicht ausreichende Kündigungsgründe können nicht nachgeschoben werden.

Die Prüfung des wichtigen Kündigungsgrundes hat in zwei Stufen zu erfolgen:

1. ist der Sachverhalt geeignet einen wichtigen Grund abzugeben?

Wird das bejaht, ist in der

2. Stufe zu prüfen, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und der Abwägung der Interessen beider Vertragspartner zumutbar ist oder nicht.

Die Kündigung nicht mit der Abmahnung verbinden. Beides ist dann rechtsunwirksam.

Auf die beiden einschlägigen Abmahnungen im Kündigungsschreiben Bezugnehmen.

Anhörung des Betriebsrates (soweit vorhanden) zur Wirksamkeit der fristlosen Kündigung.

Aus der Kündigung muss hervorgehen, wann der zur Kündigung Berechtigte von dem Vorfallwichtigen Kündigungsgrund erfahren hat; z. B. am 31.03. wurde ich darüber informiert, dass sie am 28.03. gezielt 10,00 € aus der Ladenkasse entwendet haben. Die 14-tägige Frist beginnt am 01.04.

Eine verhaltensbedingte Kündigung (z. B. wegen wiederholter Bummellei) wird kurz vor der Abschlussprüfung (z. B. 3 Monate) keinen Erfolg haben (ultima-ratio → Unzumutbarkeit → kaum gegeben). Wohl wegen grober Verstöße → Einbruch-Diebstahl in Ausbildungsbetrieb, Tätlichkeiten gegenüber Ausbilder

Die Kündigung darf nur von dem, der zur Kündigung berechtigt ist (anders als bei der Abmahnung) unterschrieben werden.



Muster einer außerordentlichen Kündigung

Außerordentliche Kündigung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr

Wir kündigen das mit Ihnen bestehende Ausbildungsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund.
Die außerordentliche Kündigung erfolgt aus folgenden Gründen:

(ausführliche Begründung)

auf die einschlägigen Abmahnungen verweisen:

z. Beispiel:

Sie haben in den letzten zwei Monaten (die einzelnen Tage nennen) drei Mal in der Berufsschule unentschuldig gefehlt. Hierüber wurden wir von der Berufsschule am informiert. Der Unterzeichner erhielt hiervon am Kenntnis. Wegen dieses Fehlverhaltens hatte wir Sie am und abgemahnt. Bei diesem Verhalten ist es für uns nicht zumutbar, das Ausbildungsverhältnis fortzusetzen.

Der Betriebsrat (soweit vorhanden) wurde ordnungsgemäß gehört und hat dieser außerordentlichen Kündigung zugestimmt.

Ihre Arbeitspapiere gehen Ihnen in den nächsten Tagen zu, sobald wir die endgültige Lohnabrechnung erstellt haben.

Hinweise zur Meldepflicht nach SGB III gegenüber der Agentur für Arbeit.

Ort, Datum

Unterschrift des Kündigungsberechtigten

Die einzelnen Daten sind ganz wichtig:

1. Datum des Briefes
 2. Datum des Vorfalls
 3. Datum der Kenntnis der Kündigungsberechtigten
 4. Datum der Abmahnungen.
-
- 14 Tage