



Merkblatt „Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch Kündigung“

Informationen für Auszubildende zur/zum Tiermedizinischen Fachangestellten*

Mit dem Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages sind die Vertragsparteien (Ausbilder und Auszubildende) aufgrund der Verpflichtung zur Berufsausbildung besonders stark aneinander gebunden. Eine vorzeitige Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses durch Kündigung ist daher nur unter strengen Voraussetzungen möglich, insbesondere dann, wenn die Probezeit bereits abgelaufen ist. Bei minderjährigen Auszubildenden (unter 18 J.) ist die Kündigung gegenüber deren gesetzlichen Vertretern zu erklären bzw. von diesen gegenüber dem Ausbilder. Kündigungen müssen stets **schriftlich** erfolgen.

A. Im Vorfeld: Beilegung von Streitigkeiten

Treten Probleme oder Streitigkeiten während der Berufsausbildung auf, steht die Sächsische Landestierärztekammer für Ausbildungsberatungs-/Streitschlichtungsgespräche jederzeit zur Verfügung. Vor Inanspruchnahme des Rechtsweges ist gemäß § 9 Berufsausbildungsvertrag eine gütliche Einigung unter Mitwirkung der Tierärztekammer anzustreben.

B. Wichtige Rechtsvorschriften

- §§ 22, 23 Berufsbildungsgesetz (BBiG), vgl. auch § 7 Berufsausbildungsvertrag
- ggf. Sonderkündigungsschutzvorschriften nach § 9 Mutterschutzgesetz (Schwangerschaft), § 18 Bundeserziehungsgeldgesetz (Elternzeit), § 5 Pflegezeitgesetz (Pflege naher Angehöriger) u. a.

C. Einseitige Kündigung während der Probezeit

Jedes Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit von mindestens einem und höchstens vier Monaten (§ 20 BBiG). Gemäß § 22 Abs. 1 BBiG kann das Berufsausbildungsverhältnis in der Probezeit **von jeder Vertragspartei jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist** (= fristlos) gekündigt werden, etwa weil das Berufsausbildungsverhältnis nicht den Erwartungen eines Vertragspartners entspricht.

Die Kündigung bedarf der **Schriftform**, aber keiner Begründung (§ 22 Abs. 3 BBiG) und muss dem Vertragspartner vor Ablauf der Probezeit zugehen.

D. Einseitige Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit sind gesetzlich zwei Kündigungsmöglichkeiten vorgesehen (§ 22 Abs. 2 BBiG): zum einen aus wichtigem Grund (verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe) oder zum anderen bei Berufsaufgabe oder Berufswechsel.

1. Wichtiger Grund (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG):

Ist die Probezeit abgelaufen, kann das Ausbildungsverhältnis bei Vorliegen eines wichtigen Grundes **fristlos** gekündigt werden. Die Kündigung muss **schriftlich** und unter genauer **Angabe des konkreten Kündigungsgrundes** erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Die Kündigung hat dem anderen Vertragspartner innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes zuzugehen (§ 22 Abs. 4 BBiG).

An den „wichtigen Grund“ werden arbeitsrechtlich **hohe Anforderungen** gestellt, wobei die Besonderheiten des Berufsausbildungsverhältnisses zu beachten sind. Regelmäßig werden nur solche Umstände anerkannt, bei deren Vorliegen das Ausbildungsziel erheblich gefährdet oder nicht mehr zu erreichen ist (Einzelfallprüfung, Interessenabwägung!). Bei Fehlverhalten insbesondere im Verhaltens- und Leistungsbereich einer Vertragspartei ist grundsätzlich immer mindestens eine Abmahnung erforderlich.

* Dieser Überblick stellt keine vollständige Beschreibung der Rechtslage dar und ersetzt keinen fachlichen Rechtsrat.

Ausbildende oder Auszubildende können u. U. Schadensersatz verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Vertragsauflösung zu vertreten hat (§ 23 Abs. 1 BBiG; Geltendmachung innerhalb von drei Monaten nach Vertragsbeendigung, s. Absatz 2).

- Beispiele bei Kündigung durch Ausbilder:
wiederholte unentschuldigte Nichtteilnahme am Berufsschulunterricht oder fortgesetzte Unpünktlichkeit trotz wiederholter Abmahnung; wiederholte verspätete Vorlage der Berichtshefte; eigenmächtiger Urlaubsantritt; Straftaten gegenüber dem Betrieb, Kollegen oder Patientenbesitzern; schwere Beleidigung des Ausbilders; Betriebsstilllegung, sodass Ausbildung nicht fortgeführt werden kann
- Beispiele bei Kündigung durch Auszubildende:
grobe Beleidigungen oder Tätlichkeiten durch den Ausbilder; Fehlen oder Verlieren der Berechtigung zur Ausbildung; wiederholt verspätete Zahlung der Ausbildungsvergütung; schwerer oder wiederholter Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz; Umzug der Eltern eines minderjährigen Auszubildenden, wenn dadurch der Besuch der Ausbildungsstätte unzumutbar wird

2. Berufsaufgabe oder Berufswechsel (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG):

Nach Ablauf der Probezeit können Auszubildende das Ausbildungsverhältnis mit einer **Frist von vier Wochen** kündigen, wenn sie

- die Berufsausbildung insgesamt aufgeben (z. B. bei Aufnahme eines Studiums)
- oder eine Ausbildung in einem **anderen** Beruf absolvieren möchten.

Die Kündigung muss **schriftlich** und unter **Angabe des besonderen Kündigungsgrundes** (Berufsaufgabe oder -wechsel) erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Auszubildende machen sich in diesem Fall gemäß § 23 Abs. 2 S. 2 BBiG nicht schadensersatzpflichtig.

Achtung: Diese Kündigungsmöglichkeit besteht nicht, wenn Auszubildende lediglich die Tierarztpraxis/Klinik wechseln und sich dort weiterhin zu Tiermedizinischen Fachangestellten ausbilden lassen möchten (wenn sie also denselben Beruf weiterlernen wollen). Der ehemalige Ausbildungsbetrieb kann dann u. U. Schadensersatz vom Auszubildenden verlangen (§ 23 Abs. 1 BBiG, Geltendmachung innerhalb von drei Monaten nach Beendigung, s. Absatz 2).

E. Aufhebungsvertrag

Das Ausbildungsverhältnis, welches im Regelfall mit Ablauf der festgelegten Ausbildungszeit von drei Jahren endet, kann jederzeit **einvernehmlich** beendet werden. In diesem Fall ist zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden ein **schriftlicher** Aufhebungsvertrag zu schließen. **Diese Möglichkeit kommt insbesondere bei einem angestrebten Wechsel des Ausbildungsplatzes in Betracht.**

F. Mitteilung an die Kammer

Wesentliche Änderungen des Ausbildungsverhältnisses (hier: durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag) sind der Sächsischen Landestierärztekammer umgehend schriftlich durch den Ausbilder mitzuteilen.

Wichtiger Hinweis:

Gewerkschaftliche Anfragen, arbeitsrechtliche Anfragen und diesbezügliche Beratungen sowie rechtliche hypothetische Überlegungen zu Kündigungen und Ausbildungsplatzwechseln gehören nicht in den Zuständigkeitsbereich der Sächsischen Landestierärztekammer. Strategische Überlegungen und Anfragen zu diesen Themen werden von der Kammer abgewiesen.

* Dieser Überblick stellt keine vollständige Beschreibung der Rechtslage dar und ersetzt keinen fachlichen Rechtsrat.