

Abmahnung, Kündigung und Vertragsaufhebung

Alles auf einem Blick

Worum geht es?

Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung sind ein Verlust für alle Beteiligten. Daher sollten zunächst alle Möglichkeiten zu Erhalt und zur Unterstützung des Berufsausbildungsverhältnisses (Gespräche, Ermahnungen, Abmahnungen) ausgeschöpft werden.

Dennoch sind vorzeitige Vertragslösungen nie gänzlich zu vermeiden.

Sind sich beide Vertragsparteien darüber einig, das Berufsausbildungsverhältnis nicht weiter fortsetzen zu wollen, unterzeichnen sie gemeinsam einen Aufhebungsvertrag.

Kommt es zur Kündigung eines Berufsausbildungsvertrages, so sind die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (§ 22 BBiG) und andere arbeitsrechtliche Aspekte zu beachten.

Weiterführende Informationen

- Merkblatt Abmahnung, Kündigung und Aufhebungsvertrag
- Ansprechpartner bei Rückfragen
- Weitergehende Informationen

Checkliste / erforderliche Formulare

- Die Abmahnung und Aufforderung zur Verhaltensänderung sind unmissverständlich.

Formular: „Muster für eine Abmahnung“

- Eine ordnungsgemäße Aufhebungsvereinbarung wurde von allen Beteiligten unterzeichnet und der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main zur Registrierung zugeschickt.

Formular: „Muster für eine Aufhebungsvereinbarung“

- Die Kündigung entspricht den gesetzlichen Bestimmungen. Sie wurde der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main zur Registrierung zugeschickt.

Formular: „Muster für eine Kündigung“

Merkblatt

Abmahnung, Kündigung und Vertragsaufhebung



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Nicht immer verläuft die Berufsausbildung reibungslos. Hierbei sollten sich Auszubildende ihrer Funktion und Aufgabe bewusst sein. Sie müssen dafür sorgen, dass die Auszubildenden das Ausbildungsziel erreichen. Auf diesem Weg fördern sie die Auszubildenden, geben ihnen eine Orientierung und sind Vorbilder.

Wie in jeder Beziehung sorgt häufig ein klärendes Gespräch, in dem alle Beteiligten ihre Erwartungen und Kritikpunkte offen zu Ausdruck bringen, für ein besseres Miteinander.

Die Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main sollte frühzeitig in den Klärungsprozess und gemeinsame Gespräche einbezogen werden.

Sollten diese Maßnahmen nicht zur gewünschten Verhaltensänderung führen, ergeben sich hieraus die nachfolgenden juristischen Schritte:

- (schriftliche) Ermahnung
- (schriftliche) Abmahnung
- Kündigung (§ 22 BBiG) oder
- einvernehmliche Aufhebung des Berufsausbildungsvertrages

In allen Punkten sind wichtige Formalien zu beachten.

Ermahnung

Wenn Gespräche nicht die gewünschte Wirkung erreichen, ist die (schriftliche) Ermahnung eine Möglichkeit, den Ernst der Situation zu verdeutlichen. Hierbei steht die erzieherische und weniger die arbeitsrechtliche Bedeutung dieser Maßnahme im Vordergrund. Mindestinhalte der Ermahnung sind genaue Beschreibung des kritisierten Fehlverhaltens (Art, Ort, Datum und Zeit) und die unmissverständliche Aufforderung, dieses Verhalten künftig zu unterlassen.

Abmahnung

Die Abmahnung ist eine Warnung, sozusagen die "gelbe Karte": Abmahnung ist der Ausdruck der Missbilligung eines Verhaltens unter Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft, sofern das Verhalten nicht geändert wird. Sie soll dem Abgemahnten die Gelegenheit geben, sein Fehlverhalten einzusehen und künftig zu vermeiden.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Die Gründe für eine Abmahnung können vielseitig sein, z. B.:

- Unentschuldigtes Fehlen
- Unentschuldigtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht
- Arbeitsverweigerung
- Störung des Betriebsfriedens
- Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Genehmigung
- Weigerung, das Berichtsheft vertragsgemäß zu führen
- Nicht genehmigte Nebentätigkeit
- Verspäteter Arbeits- oder Dienstantritt
- Eigenmächtiger Urlaubsantritt / eigenmächtige Urlaubsverlängerung

Das ist zu beachten:

- Abmahnungen sollten aus Beweisgründen immer schriftlich vorgenommen werden.
- Folgende Mindestinhalte sind in eine Abmahnung erforderlich:
 - Die genaue Bezeichnung des gerügten Fehlverhaltens (inkl. Datum und Zeit),
 - die unmissverständliche Aufforderung, dieses Verhalten künftig zu unterlassen und
 - die eindeutige Androhung der Folgen (hier Kündigung aus wichtigem Grund), falls sich das Fehlverhalten dennoch wiederholt.
- Ein bloßer Hinweis, eine Rüge, eine Verwarnung oder ein Verweis sind keine Abmahnungen.
- Die Abmahnung ist dem Betroffenen, bei Minderjährigen zusätzlich dem gesetzlichen Vertreter, zuzustellen oder persönlich zu übergeben. Wird die Annahme verweigert, kann ein Zeuge die Zustellung oder Übergabe bestätigen.
- Vor der Kündigung aus wichtigem Grund wegen Störungen im Verhaltens- und Leistungsbereich ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts immer mindestens eine (laut verbreiteter Rechtsprechung – besser zwei) Abmahnung erforderlich.
- Bei Störungen im Leistungsbereich, zu denen vor allem verhaltensbedingte Gründe führen, ist mindestens eine (laut verbreiteter Rechtsprechung – besser zwei) Abmahnung erforderlich, bevor die Kündigung aus wichtigem Grund ausgesprochen wird.
- Bei Verstößen gegen die betriebliche Ordnung oder im Vertrauensbereich ist grundsätzlich vor einer Kündigung eine (laut verbreiteter Rechtsprechung – besser zwei) Abmahnung erforderlich.
- Die Abmahnung kann entbehrlich sein, wenn sie weder möglich noch zumutbar ist, wenn sie keinen Erfolg verspricht oder wenn die Pflichtverletzung das Berufsausbildungsverhältnis grundlegend erschüttert.
- Abmahnungen sind der Personalakte beizufügen.
- Die Rechtswirkung einer Abmahnung ist zeitlich begrenzt. Hat der Auszubildende längere Zeit seine Pflichten erfüllt, kann eine Abmahnung damit gegenstandslos werden. Zwar gibt es hierfür keine festgelegten Fristen, doch dürften Abmahnungen, die länger als ein Jahr zurückliegen, in der Regel gegenstandslos sein.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Kündigung

Hinsichtlich der Kündigung von Berufsausbildungsverhältnissen gelten, neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften, besonders strenge Voraussetzungen.

Der Gesetzgeber hat die Ausbildung von jungen Lehrlingen unter einen besonderen Schutz gestellt. Je weiter die Lehre fortgeschritten ist, desto schwieriger wird es, sich von einem Auszubildenden zu trennen. Hierbei sind insbesondere [§§ 20-23 Berufsbildungsgesetzes \(BBiG\)](#) zu beachten.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Die Zustellung an den Vertragspartner (bei Minderjährigen die Erziehungsberechtigten) muss sichergestellt werden.

Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann jede Vertragspartei den Berufsausbildungsvertrag jederzeit ohne Angaben von Gründen fristlos kündigen ([§ 22 Abs. 1 BBiG](#)). Die Kündigung einer Schwangeren ist auch während der Probezeit grundsätzlich unzulässig. Die schriftliche Kündigung muss dem Vertragspartner vor Ablauf der Probezeit zugegangen sein.

Kündigung vor Ausbildungsbeginn

Das [Berufsbildungsgesetz \(BBiG\)](#) enthält keine Regelung zu der Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen das Berufsausbildungsverhältnis bereits vor Ausbildungsbeginn gekündigt werden kann.

Ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt immer mit Probezeit ([§ 20 BBiG](#)). Während dieser Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit und das ohne einhalten einer Kündigungsfrist beendet werden ([§ 22 Abs. 1 BBiG](#)). Das Ausbildungsverhältnis kann somit von beiden Seiten bereits am ersten Tag der Ausbildung fristlos gekündigt werden.

Da es sowohl im Interesse des Lehrlings, als auch des Ausbilders liegt frühzeitig die Möglichkeit zu haben eine Alternative zu suchen, besteht auch kein Schutzbedürfnis durch welches eine Kündigung bereits vor Ausbildungsbeginn ausgeschlossen wäre. Dies bedeutet, dass ein Ausbildungsvertrag sowohl vom Lehrling, als auch vom Ausbilder bereits vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses fristlos gekündigt werden kann.

Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigung eines Ausbildungsvertrages nur fristlos, aus einem wichtigen Grund möglich ([§ 22 Abs. 2 BBiG](#)).

Auszubildende haben nach Ablauf der Probezeit zudem die Möglichkeit das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Frist von 4 Wochen zu kündigen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen ([§ 22 Abs. 2 Ziffer 2 BBiG](#)).



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Kündigung aus wichtigem Grund

Ein wichtiger Grund ist grundsätzlich gegeben, wenn dem Kündigenden

- die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses
- unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles
- bei Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien

nicht länger zumutbar ist. Maßgeblich ist hierbei die bereits zurückgelegte Ausbildungszeit: Je länger das Ausbildungsverhältnis bereits bestanden hat, desto schwerwiegender muss der wichtige Grund sein. Kurz vor der Prüfung ist eine Kündigung deshalb kaum noch möglich.

Gemäß § 22 Abs. 4 BBiG ist eine Kündigung aus einem wichtigen Grund unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als **zwei Wochen** bekannt sind.

Vor der Kündigung aus wichtigem Grund wegen Störungen im Verhaltens- und Leistungsbereich ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts immer mindestens eine (laut verbreiteter Rechtsprechung – besser zwei) **Abmahnung** - aus gleichem Grund - erforderlich.

Bei Störungen im Leistungsbereich, zu denen vor allem verhaltensbedingte Gründe führen, ist mindestens eine (laut verbreiteter Rechtsprechung – besser zwei) **Abmahnung** - aus gleichem Grund - erforderlich, bevor die Kündigung aus wichtigem Grund ausgesprochen wird.

Bei Verstößen gegen die betriebliche Ordnung oder im Vertrauensbereich ist grundsätzlich vor einer Kündigung eine (laut verbreiteter Rechtsprechung – besser zwei) **Abmahnung** - aus gleichem Grund - erforderlich.

Mindestinhalte einer Kündigung

Unter Bezugnahme auf die aus gleichem Grund erfolgten Abmahnungen (Datum) sind bei einer Kündigung folgende Mindestinhalte erforderlich:

- Die genaue Bezeichnung des Kündigungsgrundes (inkl. Datum und Zeit),
- Hinweis auf die bereits aus gleichem Grund erfolgte Abmahnung (Datum, Abmahnungsgrund, Androhung der Kündigung).

Form, Zustellung der Kündigung und Kündigungsfrist

Kündigungen sind immer schriftlich mit den geforderten Mindestinhalten abfassen. Eine elektronische Kündigung (z. B. per E-Mail) ist nicht zulässig, auch nicht mit einer elektronischen Signatur.

Die Kündigung und Abmahnung gegenüber Jugendlichen wird nur wirksam, wenn sie dem gesetzlichen Vertreter zugeht. Wollen Jugendliche ihrerseits kündigen, muss der gesetzliche Vertreter die Kündigung erklären.

Bei persönlicher Übergabe ist der Empfang der Kündigung zu quittieren. Wird dies verweigert, ist es notwendig, dass ein neutraler Zeuge (keine Familienmitglieder) die Übergabe der Kündigung schriftlich bestätigt.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Der sicherste Weg den Zugang der Kündigung zu gewährleisten, ist die persönliche Zustellung – Einwurf in den Hausbriefkasten des Gekündigten. Die Zustellung muss von einem neutralen Zeugen (keine Familienmitglieder) schriftlich bestätigt werden.

Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem der Kündigungsberechtigte von dem Ereignis erfährt, das ihn zur Kündigung veranlasst. Von da an hat er maximal zwei Wochen Zeit, um dem Kündigungsempfänger die Kündigung zugehen zu lassen (§ 22 Abs. 4 BBiG). Geht die Kündigung nach Ablauf dieser Zweiwochenfrist zu, ist sie unwirksam.

Weisen Sie den Auszubildenden ausdrücklich auf seine Verpflichtung hin, sich zur Sicherung etwaiger Leistungsansprüche unverzüglich nach Erhalt der Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit melden zu müssen.

Aufklärungspflicht

Im Falle einer selbstverschuldeten Kündigung oder einvernehmlichen Aufhebung des Berufsausbildungsvertrages müssen Auszubildende mit einer Sperre hinsichtlich der Arbeitslosenunterstützung rechnen.

Gemäß § 38 Abs. 1 SGB III sind Auszubildende verpflichtet, sich unverzüglich nach dem Erhalt einer Kündigung bzw. der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeit- oder ausbildungssuchend zu melden.

Ausbildungsbetriebe sind verpflichtet, Auszubildende auf diese Punkte hinzuweisen.

Schlichtungsverfahren / Kündigungsschutzklage

Gekündigte haben 3 Wochen Zeit, Widerspruch gegen die Kündigung einzulegen.

Zunächst ist Zuständigkeit für den Widerspruch zu prüfen. Bei verschiedenen Handwerksinnungen bestehen Schlichtungsausschüsse für Lehrlingsstreitigkeiten (Auskünfte hierüber erteilt die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main), die zunächst eingeschaltet werden müssen. In allen anderen Fällen, ist das jeweilige Arbeitsgericht unmittelbar für das weitere Verfahren zuständig. Das Arbeitsgericht wird auch dann zuständig, wenn eine der Parteien innerhalb von einer Woche seine Zustimmung zum Schlichterspruch verweigert und der Betroffene innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Spruches beim Arbeitsgericht Klage erhebt.

Auszubildende können sich alleine an das Arbeitsgericht vor Ort wenden und ihre Klage einreichen. Falls notwendig, erhalten sie dort Unterstützung bei der Formulierung der Klage.

Nach weiteren 2-3 Wochen kommt es zu einem Gütetermin. Ein Richter gibt hierbei eine erste Einschätzung des Falls ab und unterbreitet den Parteien einen Einigungsvorschlag. Bis zu diesem Zeitpunkt entstehen den Parteien keine Verfahrenskosten.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Sollte es danach noch immer zu keiner Einigung kommen, wird die sogenannte Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht verhandelt.

Auszubildende, die keine Rechtsschutzversicherung haben und über kein eigenes Geld verfügen, können Prozesskostenhilfe beantragen und somit die Unterstützung durch einen Anwalt in Anspruch nehmen.

Schadensersatz

Wer das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig beendet, macht sich je nach den genauen Umständen gegenüber seinem Vertragspartner gemäß [§ 23 BBiG](#) schadensersatzpflichtig.

Es geht dabei um den materiellen Schaden, der auf die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuführen ist.

Beim Arbeitgeber sind dies insbesondere die Aufwendungen, die ihm durch eine neue Besetzung des Ausbildungsplatzes entstehen. Dies können zum Beispiel die Kosten für eine Zeitungsanzeige sein.

Beim Auszubildenden kann der Schaden in der Verlängerung des Ausbildungszeitraums liegen oder in den Mehrkosten, die ihm durch die Ausbildung an einem anderen Ort entstehen.

Kündigt der Auszubildende fristgerecht, um eine andere Ausbildung anzufangen, steht dem Ausbilder allerdings kein Schadensersatz zu ([§§ 23 Abs. 1 S. 2, 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG](#)).

Ein Schadensersatzanspruch nach [§ 23 Abs. 1 BBiG](#) muss innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses geltend gemacht werden. Andernfalls verfällt er.

Aufhebungsvertrag

Es kommt immer wieder vor, dass es zwischen Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden einfach nicht passt. Oder dass Auszubildende eine andere Ausbildung oder ein Studium beginnen möchten und der Ausbildungsbetrieb ihnen keine Steine in den Weg legen will. In diesem Fall kann das Ausbildungsverhältnis auch durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden.

Der Aufhebungsvertrag hat für beide Seiten Vorteile. Der Zeitpunkt des Endes kann beliebig gewählt werden. Sowohl Auszubildender als auch Ausbilder müssen also keine Fristen einhalten. Im Lebenslauf der Auszubildenden sieht eine Aufhebung häufig besser aus als eine Kündigung.

Auszubildende können in der Regel, es sei denn, sie wurden zur Vertragsaufhebung genötigt, keine Kündigungsschutzklage erheben. Es empfiehlt sich jedoch, hier einen Verzicht auf gegenseitige Schadensersatzansprüche aufzunehmen. Ist der Auszubildende noch minderjährig, müssen die gesetzlichen Vertreter einwilligen.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Mitteilung über die Kündigung / den Aufhebungsvertrag

Die Kündigung oder Aufhebung eines Ausbildungsverhältnisses ist eine wesentliche Änderung des Inhaltes des Berufsausbildungsvertrages, die der Ausbildungsbetrieb der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main gemäß § 30 HwO unverzüglich mitteilen muss.

Gleichfalls ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, die vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses der zuständigen Berufsschule zu melden.

Ansprechpartner

Ansprechpartner der Ausbildungsberatung

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Oliver Flaß
Stadt Frankfurt
Main-Taunus-Kreis
Hochtaunuskreis
Telefon: 069 97172 – 174
flaß@hwk-rhein-main.de | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kai Schenkel
Stadt Offenbach
Kreis Offenbach
Kreis Groß-Gerau
Telefon: 069 97172 - 239
schenkel@hwk-rhein-main.de |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Doris Drechsel
Odenwaldkreis
Kreis Bergstraße
Telefon: 069 97172 – 241
drechsel@hwk-rhein-main.de | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stefan Bärenz
Stadt Darmstadt
Kreis Darmstadt-Dieburg
Telefon: 069 97172 - 256
baerenz@hwk-rhein-main.de |

Herausgeber



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Bockenheimer Landstraße 21
60325 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (69) 97172-818
E-Mail: service@hwk-rhein-main.de
Internet: www.hwk-rhein-main.de

Aufhebungsvereinbarung

zwischen dem Ausbildenden

(Ausbildende/-r/Ausbildungsbetrieb)

und Herrn/Frau

(Auszubildende/r)

wird folgende Aufhebungsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen seit _____ bestehende
Ausbildungsverhältnis mit Ablauf des _____ durch diese Vereinbarung beendet wird.

§ 2 Vergütung

Der sich aus dem Ausbildungsvertrag ergebende, noch offene Ausbildungsvergütungsanspruch bis zu
dem in § 1 genannten Beendigungszeitpunkt beträgt _____ €.

§ 3 Urlaubsansprüche

Dem/Der Auszubildenden wird der verbleibende Resturlaub von _____ Werk-/Arbeitstagen *)
gewährt/durch entsprechendes Urlaubsentgelt abgegolten *). **)Nichtzutreffendes bitte streichen*

§ 4 Zeugnis

Der/Die Ausbildende verpflichtet sich (§ 16 BBiG), dem/der Auszubildenden ein in jeder Hinsicht
wohlwollend gehaltenes, schriftliches Ausbildungszeugnis zu erteilen, das die Tätigkeit des/der
Auszubildenden angemessen würdigt und nicht geeignet ist, den/der Auszubildenden in seinem/ihren
Fortkommen zu hindern.

§ 5 Arbeitspapiere

Der/Die Ausbildende verpflichtet sich, die ausgefüllten Arbeitspapiere, bestehend aus

- Urlaubsbescheinigung
- Schlussabrechnung über die Vergütung (nach Abrechnung des letzten Ausbildungsmonats)

unverzüglich persönlich auszuhändigen/per Post zuzusenden. *)

**) Nichtzutreffendes bitte streichen*

§ 6 Ausbildungsnachweise/Berichtshefte

Die vom/von der Auszubildenden bearbeiteten Ausbildungsnachweise/Berichtshefte sind dessen/deren
geistiges Eigentum. Der/die Ausbildende händigt diese mit den Arbeitspapieren aus.

§ 7 Rückgabe von Firmenunterlagen und –gegenständen

Der/Die Auszubildende verpflichtet sich, noch in seinem/ihren Besitz befindliche Firmenunterlagen und
–gegenstände (Werkzeuge, Arbeitskleidung, Stundenzettel usw.) dem Ausbildungsbetrieb unverzüglich
auszuhändigen.

§ 8 Belehrung über besonderen Kündigungsschutz

Der/Die Auszubildende wurde darüber aufgeklärt, dass er/sie den besonderen Kündigungsschutzregeln
des *(Nichtzutreffendes bitte streichen)*

- § 9 MSchG (Schwangerschaft)
- §§ 15, 21 SchwG (Schwerbehinderteneigenschaft)
- § 613 a Abs. 4 BGB (Betriebsübergang)

unterliegt und eine Kündigung daher ausgeschlossen wäre.

§ 9 Aufklärungspflichten

Der/Die Auszubildende hat den/die Auszubildende/n darauf hingewiesen, dass bei Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung ggf. eine Sperre hinsichtlich der Arbeitslosenunterstützung die Folge sein kann. Er/Sie hat dem/der Auszubildenden empfohlen, vor Abschluss der Aufhebungsvereinbarung entsprechende Informationen einzuholen.

Der/Die Auszubildende hat den/die Auszubildende/n darauf hingewiesen, dass diese/r sich zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld unverzüglich nach Abschluss dieser Aufhebungsvereinbarung bei der Agentur für Arbeit melden muss.

§ 10 Belehrung über die Freiwilligkeit der Unterschrift unter diesen Vertrag

Der/Die Auszubildende ist darüber aufgeklärt worden, dass das Ausbildungsverhältnis durch diese Ausbildungsvereinbarung nur endet, sofern der/die Auszubildende den Vertrag unterschreibt, wozu er/sie nicht verpflichtet ist.

§ 11 Bedenkzeit

Der/Die Auszubildende hat dieses Vertragsformular zwei Tage vor Unterschrift zur Kenntnis erhalten.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung diese Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmungen eine dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

§ 13 Einigkeit

Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich über die Erfüllung dieser Vereinbarung hinaus Ansprüche irgendwelcher Art, seien sie gesetzlicher, tarifvertraglicher oder vertraglicher Art, herleiten lassen.

Der/Die Auszubildende und sein/e ihr/e Erziehungsberechtigte/r bestätigen ausdrücklich, den vorliegenden Vertragstext sorgfältig gelesen, verstanden und nach reiflicher Überlegung unterschrieben zu haben, und erklärt, dass Widerrufs- und Anfechtungsrechte nicht bestehen.

§ 14 Sonstige Vereinbarungen

§ 15 Erledigungsklausel

Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit dieser Aufhebungsvereinbarung alle Punkte abschließend geregelt sind. Mit der ordnungsgemäßen Erfüllung dieser Regelung sind alle bekannten und unbekanntem wechselseitigen Ansprüche der Parteien bzw. im Zusammenhang mit dem Ausbildungsverhältnis, einschließlich seiner Beendigung, vollständig erledigt.

(Ort)

(Datum)

(Auszubildende/-r, Stempel/Unterschrift)

(Auszubildender)

(bei Minderjährigen – Unterschrift
d. gesetzl. Vertreter)

Anlage zum Muster-Aufhebungsvereinbarung

Das Ausbildungsverhältnis kann in beiderseitigem Einvernehmen durch einer Aufhebungsvereinbarung jederzeit beendet werden – auch in den Fällen, in denen eine Kündigung unzulässig wäre. Vor Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung sollte jedoch stets erwogen werden, ob das Ausbildungsverhältnis nicht durch die Einschaltung Dritter (Eltern, Berufsschullehrer/in, Ausbildungsberater/in) gerettet werden kann.

Erst, wenn alle Vermittlungsmöglichkeiten erfolglos ausgeschöpft sind, sollte eine Vereinbarung zur Aufhebung des Ausbildungsverhältnisses geschlossen werden.

Form	Eine Aufhebungsvereinbarung muss stets schriftlich geschlossen werden (§ 10 Abs. 2 BBiG, § 623 BGB).
Frist	Die Parteien können das Ende des Ausbildungsverhältnisses frei vereinbaren.
Minderjährige Auszubildende	Mit einem/r minderjährigen Auszubildenden kann eine Aufhebungsvereinbarung nur dann wirksam geschlossen werden, wenn der/die gesetzliche Vertreter/in (in der Regel die Eltern) der Aufhebungsvereinbarung zustimmt/zustimmen. Da die Eltern grundsätzlich nur zusammen vertretungsberechtigt sind (§ 1629 Abs. 1 BGB), müssen auch beide unterschreiben, sofern nicht einem von ihnen das alleinige Sorgerecht übertragen worden ist.
Bedenkzeit	Dem/Der Auszubildenden sollte vor Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung ein bis zwei Arbeitstage Bedenkzeit gegeben werden, um nicht Gefahr zu laufen, dass die Aufhebungsvereinbarung vom Arbeitsgericht wegen Überrumpelung des/der Auszubildenden für nichtig erklärt wird.
Aufklärungspflichten des Betriebes	Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, den/der Auszubildenden auf <ul style="list-style-type: none">• bestehenden Kündigungsschutz (z. B. Schwangerschaft § 9 MuSchG)• und sozialrechtliche Konsequenzen des Aufhebungsvertrages (Sperrfrist beim Arbeitslosengeld) hinzuweisen.
Sperrfrist Arbeitslosengeld	Sofern kein wichtiger Grund für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung (z. B. gesundheitliche Gründe) vorliegt, unterliegt ein eventueller Anspruch des Auszubildenden auf Arbeitslosengeld einer Sperrzeit von regelmäßig 12 Wochen (§ 144 SGB III).
Anfechtung der Aufhebungsvereinbarung	Der/Die Auszubildende kann die Aufhebungsvereinbarung anfechten, wenn er/sie nur aufgrund einer widerrechtlichen Drohung des Betriebes unterschrieben hat (§ 123 BGB).
	Beispiel: Betrieb droht mit Kündigung, falls der Auszubildende die Aufhebungsvereinbarung nicht unterschreibt, obwohl keine Kündigungsgründe vorliegen und eine Kündigung somit unzulässig wäre. Die Kündigungsdrohung ist daher widerrechtlich
Rücktritt vom Aufhebungsvertrag	Ein Rücktrittsrecht besteht – sofern nicht anderweitige tarifliche Regelungen bestehen – grundsätzlich nicht.
Mitteilung an die Handwerkskammer	Die Aufhebungsvereinbarung ist eine wesentliche Änderung des Ausbildungsvertrages und daher der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main, Lehrlingsrolle, Rudolf-Diesel-Str. 30, 64331 Weiterstadt , unverzüglich mitzuteilen.

Beispiel für eine Abmahnung

Briefkopf des Ausbildungsbetriebes

Anschrift des Auszubildenden
bzw. gesetzlichen Vertreters

Ort, Datum

Abmahnung

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

am _____ und am _____ haben Sie in der Berufsschule gefehlt. Gründe für Ihre Abwesenheit haben Sie uns trotz entsprechender Aufforderung bis heute nicht mitgeteilt. Damit liegt ein unentschuldigtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht vor.

Sie haben damit gegen die sich aus § 3 Abs. 2 des Ausbildungsvertrages ergebende Pflicht verstoßen, am Berufsschulunterricht teilzunehmen.

Wir können dieses Fehlverhalten nicht unbeanstandet hinnehmen und mahnen Sie daher ab.

Wir fordern Sie auf, künftig Ihren Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis nachzukommen, insbesondere pünktlich zur betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung und zum Berufsschulunterricht zu erscheinen und daran teilzunehmen.

Sollten sich die geschilderten Pflichtverletzungen wiederholen, müssen Sie mit der Kündigung Ihres Ausbildungsverhältnisses rechnen.

Eine Durchschrift dieser Abmahnung werden wir zu Ihrer Personalakte nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum

Unterschrift des Ausbildenden

Empfangsbestätigung des Auszubildenden bzw. des gesetzlichen Vertreters

Ich, Herr/Frau _____ bestätige den Erhalt der Abmahnung.

Ort, Datum

Unterschrift des Auszubildenden
bzw. des gesetzlichen Vertreters

Beispiel für eine Kündigung gem. § 22 Abs. 2 BBiG

Briefkopf des Ausbildungsbetriebes

Anschrift des Auszubildenden
bzw. gesetzlichen Vertreters

Ort, Datum

Fristlose Kündigung Ihres Berufsausbildungsvertrages

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

Hiermit kündigen wir den mit Ihnen geschlossenen Ausbildungsvertrag gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG fristlos.

Begründung:

Obwohl Sie bereits am 12.01. und 14.02.2005 wegen jeweils zweimaligen unentschuldigtem Fehlens im Betrieb bzw. in der Berufsschule abgemahnt wurden, haben Sie am 15.03.2005 erneut unentschuldig in der Berufsschule gefehlt.

Sie haben damit in grober Weise gegen die sich aus § 3 Nr. 2 und 5 des Ausbildungsvertrages ergebende Pflicht verstoßen, am Berufsschulunterricht teilzunehmen bzw. die betriebliche Ordnung zu beachten. Aufgrund Ihres fortgesetzten Fehlverhaltens ist es für uns nicht länger zumutbar, das Ausbildungsverhältnis mit Ihnen fortzusetzen.

Wir fordern Sie hiermit auf, die Ihnen ausgehändigten betriebseigenen Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Ihre Arbeitspapiere erhalten Sie unaufgefordert zugesandt.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum

Unterschrift des Auszubildenden

Empfangsbestätigung des Auszubildenden bzw. des gesetzlichen Vertreters

Ich, Herr/Frau _____ bestätige den Erhalt der fristlosen Kündigung.

Ort, Datum

Unterschrift des Auszubildenden
bzw. des gesetzlichen Vertreters