

## **Kündigung im Ausbildungsverhältnis – Praktikum nicht auf Probezeit anerkannt**

8. Januar 2010

Die Kündigung eines Auszubildenden ist nur eingeschränkt möglich. Sie sollten daher auf gar keinen Fall versäumen, einen Auszubildenden, mit dem Sie nicht zufrieden sind, noch während der Probezeit zu kündigen. Heikel kann es werden, wenn der Auszubildende bereits vor Beginn der Ausbildung im Betrieb beschäftigt war.

Image not found

Kündigung im Ausbildungsverhältnis – Praktikum nicht auf Probezeit anerkannt auf [www.business-netz.com](http://www.business-netz.com)

### **Der Fall aus der Praxis**

Im Betrieb wurde ein junger Mann als Praktikant beschäftigt. Direkt anschließend wurde er in ein Ausbildungsverhältnis übernommen. Es wurde eine viermonatige Probezeit vereinbart. Während der Probezeit wurde dem Auszubildenden gekündigt. Dieser erhob Klage, da seiner Meinung nach das Praktikum auf die Probezeit hätte angerechnet werden müssen.

### **Das sagt der Richter**

Die Klage hatte keinen Erfolg. Ein Praktikum habe einen anderen Inhalt als ein Ausbildungsverhältnis. Daher bestünden während der Zeit des Praktikums noch nicht die wechselseitigen Pflichten von Auszubildendem und Arbeitgeber. Die Probezeit beginne daher erst mit dem Beginn der Ausbildung (Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 19.02.2009, Az.: 1 Ca 3082/08).

### **Das bedeutet die Entscheidung**

Das Gesetz schreibt für Berufsausbildungsverhältnisse eine Probezeit vor, die mindestens einen Monat und höchstens 4 Monate betragen soll. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, die Angabe von Gründen ist nicht erforderlich.

### **Nach der Probezeit**

Ist die Probezeit abgelaufen, ist eine Kündigung nur dann möglich, wenn

- ein wichtiger Grund vorliegt (dann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist) oder
- der Auszubildende die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufsausbildung entscheidet ( Kündigungsfrist 4 Wochen)

In beiden Fällen muss die Kündigung schriftlich erfolgen. Außerdem müssen die Kündigungsgründe angegeben werden.

## **Checkliste zum Download**

Lesen Sie, in welchen Fällen die Gerichte [einen wichtigen Grund zur Kündigung](#) bejaht haben.

### **Vorsicht**

Liegt ein wichtiger Grund zur Kündigung vor, kann die Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der zugrunde liegenden Tatsachen erfolgen. Da eine Kündigung aus wichtigem Grund nach der Rechtsprechung nur das letzte Mittel sein darf, muss bei Pflichtverletzungen regelmäßig mindestens eine Abmahnung wegen eines gleichartigen Verstoßes vorangegangen sein.

Lesen Sie dazu auch unseren Beitrag [Kündigung 2009 – die wichtigsten Formalien für Ihr rechtssicheres Vorgehen](#).