

## Das Ausbildungsverhältnis: Beendigung und Verlängerung

Ein Berufsausbildungsverhältnis wirft oftmals sehr viele Fragen auf – Fragen und Antworten, die Gegenstand einer bpt-Infoschrift: „Fragen und Antworten zum Berufsausbildungsverhältnis“ sind und über die Homepage unseres Verbandes abgerufen werden können. Fragen und Problemstellungen ergeben sich dabei auch immer wieder im Zusammenhang mit der Beendigung von Ausbildungsverhältnissen, auf die nachfolgend mehr eingegangen werden soll:

### Beendigung zum Ende der vereinbarten Ausbildungszeit

Gemäß § 21 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) endet das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich mit Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf und grundsätzlich auch ohne Rücksicht darauf, ob bis zu diesem Zeitpunkt bereits die Abschlussprüfung stattgefunden hat. Stolpersteine und Fallstricke können allerdings dann auftreten, wenn das Ausbildungsverhältnis abweichend von der vereinbarten Ausbildungszeit aus den nachfolgenden Gründen verkürzt oder verlängert wird:

So kann es zu Unstimmigkeiten kommen, wenn die Abschlussprüfung bereits vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit durchgeführt oder aber sie durchgeführt, aber nicht bestanden wird und dann gegebenenfalls eine Verlängerung durch den Auszubildenden/die Auszubildende geltend gemacht wird.

### Es geht im Wesentlichen um folgende Situationen:

#### Verkürzung bei Bestehen der Abschlussprüfung

Besteht der Auszubildende bereits vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Ausbildungsverhältnis bereits mit Bestehen der Abschlussprüfung (§ 21 Abs. 2 BBiG), d.h., sobald das Ergebnis der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss bekannt gegeben wird. Wird der Auszubildende nach diesem Zeitpunkt im Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf den einschlägigen Tariflohn. Die Ausbil-

dungsvergütung wird in diesem Monat nur noch anteilig gewährt.

#### Verlängerung bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung

Besteht der Auszubildende dagegen die Abschlussprüfung nicht, so kann er verlangen, dass sich sein Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlängert, höchstens jedoch um ein weiteres Jahr. Der Auszubildende sollte das Fortsetzungsverlangen spätestens bis zum Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit äußern. Dies gilt auch dann, wenn er bereits vorher Kenntnis vom Nichtbestehen der Abschlussprüfung hatte. Macht der Auszubildende seinen Verlängerungsanspruch jedoch erst nach Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit geltend, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis nur dann bis zur nächsten möglichen Wiederholungsprüfung, wenn das Verlangen unverzüglich gestellt wird. Zwar setzt eine „Verlängerung“ schon begrifflich voraus, dass sie in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit dem bestehenden Ausbildungsverhältnis erfolgt. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts muss dem Auszubildenden nach dem Nichtbestehen der Abschlussprüfung aber ein angemessener Zeitraum verbleiben, um sich die Klarheit darüber zu verschaffen, ob er die Ausbildung überhaupt bzw. ob er sie in seinem bisherigen Ausbildungsbetrieb fortführen will. Allerdings kann ein Verlängerungsverlangen, das erst drei Wochen nach dem Ende der vereinbarten Ausbildungszeit gestellt wird, schon verspätet sein.

Der Ausbildungsbetrieb ist gesetzlich verpflichtet, dem Verlängerungsverlangen des Auszubildenden stattzugeben, selbst wenn damit zu rechnen ist, dass dieser erneut die Prüfung nicht bestehen wird. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich jedoch in jedem Fall höchstens um ein Jahr. Besteht der Auszubildende die erste Wiederholungsprüfung nicht, hat er Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Abschluss einer zweiten Wiederholungsprüfung, jedoch nur dann, wenn auch diese noch innerhalb der Höchstfrist von einem Jahr nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Ausbildungszeit liegt. Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig

davon, ob die zweite Wiederholungsprüfung bestanden wird oder nicht, wenn die auf ein Jahr begrenzte Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses abläuft.

#### Sonstige Verlängerungsgründe

– Kann ein Auszubildender wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit an der Prüfung nicht teilnehmen und verlangt er unverzüglich nach dem ursprünglich vereinbarten Ende des Ausbildungsverhältnisses dessen Verlängerung, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis ebenfalls bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens um ein Jahr. Das Bundesarbeitsgericht hatte hierzu im Jahre 1998 festgestellt, dass diese Situation zwar nicht vom Berufsbildungsgesetz erfasst sei, also eine Gesetzeslücke bestünde, indes eine analoge Anwendung des damals maßgebenden § 14 Abs. 3 (nunmehr: § 21 Abs. 3 – Verlängerungsverlangen bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung, s. o.) erfolgen müsse.

– Weiterhin kann eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses dann in Betracht kommen, wenn der Auszubildende zwar seine Prüfung vor dem vereinbarten Ende des Ausbildungsverhältnisses abgelegt hat, die Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses aber erst danach erfolgt. Eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses muss jedoch vom Auszubildenden ausdrücklich verlangt werden. Eine automatische Verlängerung erfolgt dagegen nicht. Ein solches „Verlangen“ liegt im Regelfall jedoch schon dann vor, wenn der Auszubildende nach Erbringen der Prüfungsleistung und nach dem vereinbarten Ende der Ausbildungszeit weiter im Betrieb erscheint. Ein weiteres Erscheinen ist regelmäßig dahingehend auszulegen, dass der Auszubildende bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses als Auszubildender weiterbeschäftigt und abwarten will, ob er die Prüfung ggf. wiederholen muss.

– Verlangt ein Auszubildender wegen einer erst nach Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit nicht bestandenen Prüfung die Verlängerung des Ausbildungsverhält-

nisses, setzt sich dies ebenfalls bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung fort, jedoch höchstens um ein Jahr. Voraussetzung für eine solche Verlängerung ist ebenfalls, dass der Auszubildende den Verlängerungswunsch unverzüglich nach der Kenntnis des Nichtbestehens der Prüfung geltend macht.

- Kann die Abschlussprüfung aufgrund des Prüfungstermins erst nach Ablauf des ursprünglich vereinbarten Ausbildungsverhältnisses abgelegt werden, besteht kein Anspruch des Auszubildenden auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses. Eine Verlängerung ist vielmehr nur dann möglich, wenn der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden nach Ablauf der Ausbildungszeit freiwillig als Auszubildenden weiterbeschäftigt. Dies setzt voraus, dass der Auszubildende weiterhin an seiner betrieblichen Ausbildungsstätte erscheint, der Besuch der Berufsschule nach dem vereinbarten Ablauf der Ausbildungszeit genügt dafür nicht.

## Vorzeitige Kündigung/Beendigung

Für die Möglichkeit einer Kündigung des Ausbildungsverhältnisses kommt es wesentlich darauf an, ob sich der Auszubildende noch in der Probezeit befindet oder das Ausbildungsverhältnis bereits fortgeschritten ist. Hiervon unabhängig muss jedoch eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses in jedem Fall schriftlich erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung ist dagegen von vornherein unwirksam. Darüber hinaus ist die Kündigung eines jugendlichen Auszubildenden immer gegenüber dem gesetzlichen Vertreter zu erklären.

### Kündigung während der Probezeit

Gemäß § 20 BBiG beginnt das Ausbildungsverhältnis immer mit einer Probezeit, die mindestens einen Monat, höchstens jedoch 4 Monate beträgt. Die konkrete Dauer der Probezeit ist im Ausbildungsvertrag zu vereinbaren. Während dieser Probezeit sollen beide Parteien überprüfen können, ob sich die geplanten Ausbildungsziele verwirklichen lassen und ob sich der Auszubildende für den Beruf eignet. Während dieser Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem der Beteiligten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

### Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Eine ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist ist dagegen ausgeschlossen. Zudem muss dem Auszubildenden mit der schriftlichen Kündigungserklärung der Kündigungsgrund mitgeteilt werden.

Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung liegt nur dann vor, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nicht mehr zumutbar ist. Diese Regelung entspricht zwar grundsätzlich dem Maßstab, der nach § 626 BGB auch an die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers gestellt wird; im Rahmen der vorzunehmenden Abwägung ist bei Auszubildenden jedoch die besondere Situation des Ausbildungsverhältnisses, die durch die Jugendlichkeit und den Entwicklungsstand des Auszubildenden und die Ausbildungs- und Erziehungspflicht des Arbeitgebers geprägt wird, zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang ist nämlich zu beachten, dass eine der Verpflichtungen des Ausbildenden darin besteht, den Auszubildenden „charakterlich zu fördern“ (§ 14 Abs. 1 Ziff. 5 Berufsbildungsgesetz). Dies führt im Ergebnis oft dazu, dass ein bestimmtes Fehlverhalten, das bei einem gewerblichen Arbeitnehmer durchaus eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte, bei einem Auszubildenden oftmals nicht als ausreichend angesehen wird. Regelmäßig werden deshalb einmalige – wenn auch erhebliche – Verfehlungen des Auszubildenden bzw. Verstöße gegen die Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nicht für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung genügen. Vielmehr muss es zu wiederholten Pflichtverletzungen kommen, die einen Fortbestand des Ausbildungsverhältnisses unzumutbar erscheinen lassen. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die Kündigung dann spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der zugrunde liegenden Tatsachen ausgesprochen werden muss (§ 22 Abs. 4 BBiG). Man kann von folgendem Grundsatz ausgehen: Je weiter ein Berufsausbildungsverhältnis fortgeschritten ist, desto schwieriger wird es sein, es durch außerordentliche Kündigung zu beenden.

Die Rechtsprechung hat bisher in folgenden Einzelfällen eine außerordentliche Kündigung von Auszubildenden gebilligt:

- Diebstahl
- grobe Beleidigung des Ausbildenden
- wiederholtes unentschuldigtes Versäumen des Berufsschulunterrichts und Nichteinhalten der Ausbildungszeiten
- häufiges zu spät kommen, unentschuldigtes Fernbleiben, Nichteinhalten der Zeitkontrolle, wiederholtes Erschleichen oder Übertreten des Urlaubs
- Drogenmissbrauch
- Mehrfaches verspätetes Abliefern der Berichtshefte trotz Abmahnung

Hinweis:

Da die rechtlichen Hürden für eine außerordentliche Kündigung von Auszubildenden sehr hoch sind und sich immer nach den Umständen des Einzelfalles richten, empfiehlt sich vor Ausspruch einer solchen außerordentlichen Kündigung in jedem Fall die Rücksprache mit einer fachkundigen Stelle.

### Kündigung durch den Auszubildenden

Der Auszubildende kann seinerseits nach Ablauf der Probezeit das Ausbildungsverhältnis jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Hintergrund dieser Regelung ist, dass der Auszubildende nicht gezwungen werden soll, seinen Ausbildungsvertrag einzuhalten, obwohl er das Interesse an dem Ausbildungsberuf verloren hat. Probleme können dann allerdings auftreten, wenn der Auszubildende später doch wieder die bisherige Ausbildung aufnehmen oder fortsetzen möchte, eben nur in einer anderen Praxis.

### Beendigung im beiderseitigen Einvernehmen

Unbenommen von den verschiedenen Kündigungsmöglichkeiten ist es den Vertragsbeteiligten stets möglich, ein Berufsausbildungsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen, also durch Abschluss eines Auflösungs-/Aufhebungsvertrages, zu beenden. Zu seiner Wirksamkeit muss er auf jeden Fall schriftlich geschlossen werden. Für die Beendigung kann ein jeder beliebiger Zeitpunkt gewählt werden.

### Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch Zeitablauf oder durch

bestandene Prüfung besteht keine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. des Auszubildenden, ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Daher kann ein Auszubildender ebenso wenig verlangen, vom Ausbildungsbetrieb als TFA übernommen zu werden, wie der Arbeitgeber verlangen kann, dass der Auszubildende nach erfolgreicher Abschlussprüfung in der Praxis verbleibt.

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis allerdings in der Praxis weiterbeschäftigt, ohne dass hierüber eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen wurde, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (§ 24 BBiG). Hierbei ist zu beachten, dass der Auszubildende, der nicht in einem Kleinbe-

trieb beschäftigt wird, somit ab dem ersten Tag des „stillschweigend“ begründeten Arbeitsverhältnisses den gesetzlichen Kündigungsschutz im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes beanspruchen kann, da das Ausbildungsverhältnis dem Arbeitsverhältnis im Betrieb hinzugerechnet wird (§ 1 Abs. 1 KSchG). Die Anwendbarkeit dieses Gesetzes setzt allerdings voraus, dass in der Praxis/Klinik regelmäßig mehr als zehn Angestellte beschäftigt werden (Teilzeitbeschäftigte nur anteilig, Auszubildende nicht berücksichtigt).

Ein „Fallstrick“ für Ausbildungsbetriebe besteht insbesondere in den Fällen, in denen das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Prüfung vor dem ursprünglich vereinbarten Ende der Ausbildungs-

zeit endet. Will der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis übernehmen, so ist eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Ausbildungszeit nach der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses ausdrücklich gegenüber dem Auszubildenden abzulehnen, mit anderen Worten: Es ist ihm der Zutritt zur Praxis zu verwehren.

(Ausführungen teilweise übernommen aus: „Beendigung des Ausbildungsverhältnisses“/Veröffentlichung der Kreishandwerkerschaft Gießen: [www.kh-giessen.de/kh-news-templ/mai-2011](http://www.kh-giessen.de/kh-news-templ/mai-2011))

Michael Panek  
[bpt.panek@tieraerzteverband.de](mailto:bpt.panek@tieraerzteverband.de)

Den Strukturwandel gestalten:

## bpt-Arbeitsgruppe Praktiker 4.0 nimmt Arbeit auf

„Praktiker 4.0“ ist das Schlagwort, unter dem der bpt seine Perspektivplanung für die Zukunft des tierärztlichen Berufsstands in einer Arbeitsgruppe zuspitzt und bündelt. Hintergrund sind die zahlreichen erkennbaren Veränderungen im Wettbewerbsumfeld der praktizierenden Tierärzte in der Kleintier-, Nutztier- und Pferdepraxis – denken Sie nur an den Markteintritt von Klinikinvestoren, den Wandel in der Landwirtschaft oder die Digitalisierung. Deshalb hat das bpt-Prä-

sidium die Einrichtung der „Arbeitsgruppe Praktiker 4.0“ beschlossen. Sie hat mit ihrer konstituierenden Sitzung am 24. August 2017 in Frankfurt am Main die Arbeit aufgenommen. **Die erste Vizepräsidentin des bpt, Dr. Petra Sindern, wurde zur Vorsitzenden gewählt.**

Nach einem ausführlichen ersten Brainstorming zur Bestimmung des Aufgabenfelds erarbeitet die Arbeitsgruppe derzeit ein **internes Thesenpapier**, das

Ausgangspunkt für weitere Aktionen sein soll. Neben einer Bestandsaufnahme (Marktsituation, politische Rahmenbedingungen) sollen Trends und Entwicklungen erfasst und analysiert werden. Perspektivisch soll die Gruppe auch überlegen, wie und welche Hilfen von Seiten des bpt-Bundesverbands (zusätzlich) angeboten werden können/müssen. Keine kleine Aufgabe! Es geht schließlich um das Fundament der gesamten Branche.

Die Verbands- und Marktthemen der Zukunft suchen wir daneben auch im Verbund mit internationalen Partnern, denn der Tierarztberuf wandelt sich europaweit. Das Projekt „Vet Future“ der Federation of Veterinarians of Europe (FVE), Dachverband der europäischen Tierärzte, ist inzwischen ebenfalls angelaufen. Die Arbeitsgruppe unter Leitung des früheren FVE-Präsidenten Christophe Buhot, entwickelt für den Verband eine „Strategie 2030“. Die Ergebnisse der bpt-eigenen Arbeitsgruppe „Praktiker 4.0“ werden in diese Arbeit einfließen.

Gabriele Moog



**Hinweis:** Das Thesenpapier steht in Kürze zur Kommentierung auf [www.tieraerzteverband.de](http://www.tieraerzteverband.de) (interner Bereich).