

¹Personenbedingt ist eine Kündigung, wenn es in der Person der/des Auszubildenden dafür Gründe gibt, die ihm/ihr nicht arbeitsvertraglich vorgeworfen werden können.

Eine vorherige Abmahnung ist nicht erforderlich.

Personenbedingte Kündigungsgründe – wobei es stets auf den konkreten Einzelfall ankommt – können sein:

Mangelnde Eignung

Grundsätzlich dient die Probezeit der Feststellung der Eignung.

Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn die anfangs bestehende Eignung nach Ablauf der Probezeit weggefallen ist, zum Beispiel infolge eines Unfalls, einer Krankheit oder Behinderung oder wenn die fehlende Eignung nachweislich erst nach Ablauf der Probezeit erkennbar war.

Krankheit

Der Betrieb kann dem Auszubildenden wegen einer Krankheit kündigen, wenn feststeht, dass

- mit einer Gesundheit innerhalb der Ausbildungszeit nicht zu rechnen ist
- oder die Eignung für den Ausbildungsberuf infolge der Krankheit (zum Beispiel Allergien) dauerhaft entfallen ist

und dadurch die notwendigen beruflichen Kompetenzen nicht mehr erworben werden können oder die Sicherheitsrisiken für den Betrieb zu hoch werden.

Kündigung bei Krankheit

Auszubildenden kann auch während einer Krankheit gekündigt werden. Die Krankheit verhindert nicht, dass eine Kündigung aus anderem Grund (zum Beispiel verhaltensbedingte Kündigung wegen unentschuldigtem Fehlen in der Berufsschule) wirksam wird.

Der Betrieb kann dem Auszubildenden aber wegen einer Krankheit grundsätzlich nicht kündigen.

Kündigung bei Langzeiterkrankungen

Bei Langzeiterkrankungen kann gekündigt werden, wenn

- feststeht, dass die Eignung für den Ausbildungsberuf infolge der Krankheit (zum Beispiel Allergien) dauerhaft entfallen ist
- oder mit einer Gesundheit innerhalb der Ausbildungszeit nicht zu rechnen ist. Dies ist der Fall, wenn in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer Gesundheit zu rechnen ist (BAG 12.04.2002; NZA 2002,1081) oder der Azubi bereits 18 Monate arbeitsunfähig erkrankt und eine Gesundheit noch völlig ungewiss ist (BAG 21.05.1992; DB 1993, 1292).

Alkohol / Drogen

Ist der Auszubildende alkoholkrank oder drogensüchtig, gelten dieselben Kündigungsvoraussetzungen wie bei der Kündigung wegen Krankheit.

Haft

Ist der Auszubildende in Untersuchungshaft oder muss er eine Freiheitsstrafe absitzen, kann er seinen Ausbildungspflichten nicht nachkommen.

Eine Kündigung ist gerechtfertigt, wenn mit einer Freilassung innerhalb der Ausbildungszeit nicht zu rechnen ist.

¹ <https://www.duesseldorf.ihk.de/ausbildung/ausbildung-von-a-z/kuendigung-2596730>