

## Wenn Auszubildende gehen wollen

Die Ausbildungssituation hat sich in vielen Praxen in den letzten zwei – drei Jahren deutlich geändert. Nicht jede ausbildungswillige Praxis findet die passende Auszubildende – manche Auszubildende will wechseln.



RA Sven Hennings

Die Abteilung Praxismitarbeiter/Ausbildung der Zahnärztekammer Hamburg verzeichnet seit Längerem eine steigende Zahl von Ausbildungsplatzwechseln. Zunehmend häufiger sind es die Auszubildenden, die einen solchen Wechsel in eine andere Praxis anstreben; es werden hierfür die unterschiedlichsten Gründe angeführt, sei es die Unzufriedenheit mit der Ausbildung in der bisherigen Praxis, persönliche Schwierigkeiten mit dem Praxisteam, vielleicht sogar einfach nur Lustlosigkeit. Muss nun der auszubildende Zahnarzt einem solchen Wunsch, die Ausbildungspraxis wechseln zu wollen, nachkommen? Je intensiver die Ausbildung betrieben wurde und je länger die Ausbildungszeit bereits fortgeschritten ist, umso ärgerlicher ist ein möglicher Weggang der Auszubildenden.

Während der vertraglichen Probezeit, die nach dem Mustervertrag der Zahnärztekammer Hamburg bis zu vier Monate beträgt, kann die Auszubildende auch ohne Angabe von Gründen kündigen. Dieses Recht besitzt gleichermaßen der Ausbilder. Demgegenüber ist die Kündigung des Auszubildenden nach Ablauf der Probezeit nicht nur für den Ausbilder, sondern auch für die Auszubildende nur in zwei gesetzlich vorgesehenen Fällen möglich, und zwar einerseits aus einem so genannten „wichtigen Grund“ oder andererseits im Falle der Aufgabe der Berufsausbildung zur ZFA (§ 22 Abs. 2 BBiG). Damit klar ist, aus welchen Gründen die Kündigung erfolgt, ist nicht nur eine schriftliche Erklärung, sondern auch die genaue Angabe der Kündigungsgründe erforderlich.

Eine Kündigung, die diesen formalen und inhaltlichen Anforderungen nicht gerecht wird, ist unwirksam. Demzufolge ist eine Kündigung der Auszubildenden, die Ausbildung in einer anderen Zahnarztpraxis fortführen zu wollen, unbegründet und damit unwirksam. Wehrt sich die Ausbildungspraxis gegen eine solche Kündigung, würde ein Arbeitsgericht einer solchen Klage stattgeben; die Auszubildende wäre verpflichtet, die Ausbildung in der bisherigen Praxis fortzusetzen. Hier allerdings stößt das Vollstreckungsrecht an seine Grenzen, denn ein solches Urteil würde sich nicht zwangsweise durchsetzen lassen. Hieße dies doch, dass ein Gerichtsvollzieher die Auszubildende an jedem Morgen abholen und in die Ausbildungspraxis bringen müsste. Hier zeigt sich, dass Theorie und Praxis zweierlei ist. Denkbar ist jedoch, dass sich die Auszubildende schadenersatzpflichtig macht, wenn sie sich einem derartigen Urteil widersetzt und nicht zur Ausbildung erscheint. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 17.08.2000 – 8 AZR 578/99 – in 3. (!) Instanz entschieden, dass sich eine Auszubildende tatsächlich schadenersatzpflichtig macht, wenn sie das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit schuldhaft vorzeitig löst. Der Auszubildende kann Ersatz der Aufwendungen verlangen, die er nach den Umständen für erforderlich halten durfte; hierzu können beispielsweise Inseratkosten für die Suche einer neuen Auszubildenden gehören. Das BAG stellte aber auch ausdrücklich fest, dass zu diesen ersatzfähigen Schadensaufwendungen nicht etwa Kosten für die Anstellung einer ausgebildeten Ersatzkraft gehören, die anstelle der Auszubildenden kurzfristig beschäftigt wird.

Festzuhalten bleibt nach alledem, dass dem Ausbilder kaum rechtliche Möglichkeiten zur Seite stehen, sich tatsächlich dagegen zu wehren, wenn die Auszubildende die Praxis wechseln will. In Kenntnis dieser Umstände kann deshalb der Ausbildungspraxis nicht ernsthaft geraten werden, rechtlich gegen eine – wenn auch unwirksame – Kündigung der Auszubildenden vorzugehen. Wesentlich sinnvoller erscheint es, mit der Auszubildenden einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Möglicherweise lässt sich eine Verständigung dahin gehend erzielen, dass die Auszubildende nicht etwa kurzfristig, sondern erst nach sechs bis acht Wochen die Ausbildungspraxis verlässt. Dieser Zeitraum dürfte dann dem Ausbilder hinreichend Gelegenheit geben, Ersatz zu finden. Die Ausbildungsberaterinnen der Zahnärztekammer Hamburg stehen in diesen Fällen mit Rat und Tat zur Verfügung. In vielen Fällen gelingt es, eine andere Auszubildende, die sich bereits im zweiten oder gar dritten Ausbildungsjahr befindet und ihrerseits einen Wechsel der Ausbildungspraxis anstrebt, zu vermitteln. So geschieht es nicht selten, dass durch derartige Rotationen Auszubildende in andere Praxen vermittelt werden können. Und dabei gelangt dies nicht allein zum Vorteil der Auszubildenden, sondern auch der jeweiligen Ausbildungspraxen.

**gez. RA Hennings**  
**CausaConcilio**