

## Anlage zum Muster-Aufhebungsvertrag

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

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

Form	Ein Aufhebungsvertrag muss stets schriftlich geschlossen werden (§ 10 Abs. 2 BBiG, § 623 BGB).
Frist	Keine. Die Parteien können vereinbaren, dass das Ausbildungsverhältnis mit sofortiger Wirkung endet.
Betriebsrat	Der Betriebsrat muss nicht beteiligt werden.
Minderjährige Auszubildende	Mit einem/r minderjährigen Auszubildenden kann ein Aufhebungsvertrag nur dann wirksam geschlossen werden, wenn der/die gesetzliche Vertreter/in (in der Regel die Eltern) dem Aufhebungsvertrag 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 des Aufhebungsvertrages ein bis zwei Arbeitstage Bedenkzeit gegeben werden, um nicht Gefahr zu laufen, dass der Aufhebungsvertrag 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"><li>• bestehenden Kündigungsschutz (z. B. Schwangerschaft § 9 MuSchG)</li><li>• und sozialrechtliche Konsequenzen des Aufhebungsvertrages (Sperrfrist beim Arbeitslosengeld)</li></ul> hinzuweisen.
Sperrfrist Arbeitslosengeld	Sofern kein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages (z. B. gesundheitliche Gründe) vorliegt, unterliegt ein eventueller Anspruch des Auszubildenden auf Arbeitslosengeld einer Sperrzeit von regelmäßig 12 Wochen (§ 144 SGB III).
Anfechtung des Aufhebungsvertrages	Der/Die Auszubildende kann den Aufhebungsvertrag anfechten, wenn er nur aufgrund einer widerrechtlichen Drohung des Betriebes unterschrieben hat (§ 123 BGB).
	<b>Beispiel:</b> Betrieb droht mit Kündigung, falls der Auszubildende den Aufhebungsvertrag 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 IHK	Der Aufhebungsvertrag ist eine wesentliche Änderung des Ausbildungsvertrages und daher der zuständigen IHK unverzüglich mitzuteilen.