

Fachkräfteengpässe verstärken sich – das zeigt die aktuelle BA-Analyse

Leiden deutsche Betriebe unter Fachkräftemangel oder nicht: die Diskussion darüber ist kontrovers. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) analysiert regelmäßig anhand vorliegender Daten und Informationen die Situation. Das Ergebnis der aktuellen Analyse bestätigt die bisherige Grundtendenz.

BA-Vorstand Raimund Becker: „Einen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt es in Deutschland aktuell nicht. Es gibt aber Warnsignale. In einzelnen Branchen haben sich die bereits existierenden Mangelsituationen weiter verstärkt. Konkret sind hier technische und Gesundheits- und Pflegeberufe betroffen. Und gegenüber früheren Analysen sind weitere Berufe hinzugekommen, bei denen sich klare Engpassituationen abzeichnen.“

Die Ergebnisse im Detail: Bei den technischen Berufen fehlen Fachkräfte vor allem für Ingenieurstätigkeiten (Experten). In drei Berufsgruppen gibt es zudem erstmalig auch bei den nichtakademischen Fachkräften nennenswerte Mangelsituationen. So fehlen Fachkräfte und Spezialisten in der Energietechnik, im Bereich Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik sowie bei der Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr. Der Mangel bei nichtakademischen Fachkräften zeigt sich insbesondere in den westlichen Bundesländern.

Darüber hinaus besteht weiterhin ein Expertenmangel in der Maschinen- und Fahrzeugtechnik sowie in Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen. Auch hier betrifft der Mangel vor allem die westdeutschen Bundesländer.



Auf Bundesebene zeigt sich ferner ein Fachkräftemangel bei Ingenieuren im Bereich Metallbau und Schweißtechnik, der technischen Forschung und Entwicklung, der technischen Zeichnung, Konstruktion und Modellbau sowie bei Experten für die Ver- und Entsorgung. In den IT-Berufen besteht kein genereller Fachkräftemangel. Im Teilbereich Informatik, IT-Anwendungsberatung sowie Softwareentwicklung und Programmierung ist jedoch ein Expertenmangel erkennbar.

Weiterhin schwierig ist die Deckung des Ärztebedarfs. Der Fachkräftemangel bei Humanmedizinerinnen zeigt sich mit Ausnahme der Stadtstaaten in allen Bundesländern.

Heilung von Kündigungsmängeln

Die Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses durch den Auszubildenden kann in mehrfacher Weise mit einem Mangel oder gar mehreren behaftet und deshalb unwirksam sein. Will der gekündigte Auszubildende solcherart Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich geltend machen, empfiehlt sich, je nach Fallgestaltung zumindest vorsorglich, die Beachtung der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG (wobei in der Rechtsliteratur streitig ist, ob diese Frist auch gilt, wenn ein für diesen Streitfall zuständiger Schlichtungsausschuss gemäß § 111 Abs. 2 ArbGG besteht, d.V. BWP 2008, 52). Denn die Versäumung der Klagefrist bewirkt eine Heilung der Mängel einer bis dahin unwirksamen Kündigung.

Gleichzeitig stellt sich für den Auszubildenden die Frage, ob und ggf. wie der Mangel seiner Kündigung durch nachträgliche Maßnahmen behoben und die derzeit noch unwirksame Kündigung damit wirksam gemacht werden kann. Dabei gilt es allerdings mindestens zweierlei zu beachten.

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige vor allem aber eine rechtsgestaltende Willenserklärung.

Examinierte Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte werden in allen Bundesländern gesucht. In den ostdeutschen Bundesländern fällt die Stellenbesetzung jedoch noch etwas weniger schwer als im restlichen Bundesgebiet.

Einen Mangel an examinierten Altenpflegefachkräften gibt es in allen Bundesländern. ■

Dr. Hans Kaiser

Die komplette Engpassanalyse, einschließlich methodischer Hinweise, können Sie entnehmen unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/BA-FK-Engpassanalyse-2012-12.pdf>

Empfangsbedürftig heißt, die Erklärung wird wirksam mit Zugang (= in dessen Kenntnisbereich) beim Empfänger. Bis dahin kann die Erklärung beliebig zurückgenommen, ergänzt oder verändert werden, nach dem Ausbildungsvertrag nur fristlos gekündigt werden kann, also sofort mit dem Zugang das Vertragsverhältnis beendet wird, der Endtermin nicht in ungewisser Schwebelage bleiben darf.

Und: Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie binnen zwei Wochen nach Kenntniserlangung des Kündigenden vom Kündigungsgrund erfolgt (§ 22 Abs. 4 BBiG). Sofern also eine Mangelbeseitigung überhaupt möglich und zulässig ist, muss sie binnen dieser Frist dem Gekündigten zugehen.

Im Einzelnen können folgende Mängel einer Kündigung auftreten:

Die Kündigung bedarf der Schriftform (§ 22 Abs. 3 BBiG). Das Schriftstück muss die eindeutige, bestimmte und bedingungslose Erklärung enthalten, dass mit ihm die Beendigung des Vertragsverhältnisses herbeigeführt werden soll, die Verwendung des Wortes „Kündigung“ ist nicht erforderlich,

wohl aber zwecks Klarstellung zu empfehlen. Ferner müssen der Zeitpunkt der Erklärungserstellung erhalten sein, der Empfänger genannt und die Unterschrift des zur Kündigung Berechtigten beigelegt werden. Die Nichteinhaltung der Form bewirkt eine Nichtigkeit der Kündigung (§ 125 Satz 1 BGB). Der Auszubildende kann entweder das ursprüngliche Kündigungsschreiben um die fehlenden Teile ergänzen oder ein neues Kündigungsschreiben erstellen. Die geheilte Kündigung muss jedenfalls erneut erklärt werden, also dem Empfänger zugehen, dabei ist die Erklärungsfrist des § 22 Abs. 4 BBiG zu beachten.

Wird die Kündigung von einem Vertreter des Ausbildenden unterzeichnet, der nicht durch Gesetz oder Betriebsvereinbarung zu Kündigungen berechtigt ist, muss eine Vollmacht beigelegt werden, andernfalls kann der Empfänger die Kündigung zurückweisen (d.V. DDB 2012, 5). Bis zu einer Zurückweisung kann die Vollmacht nachgereicht und der Mangel damit geheilt werden.

Ist der Auszubildende noch minderjährig, muss die Kündigung, da § 113 BGB im Ausbildungsverhältnis nicht gilt, gegenüber dessen gesetzlichen Vertreter erklärt werden (§ 131 Abs. 2 BGB). Ein an den Minderjährigen adressiertes Schreiben ist selbst dann unwirksam, wenn dieser es seinem gesetzlichen Vertreter übergibt (d.V. DDB 2011, 8). Der Mangel kann nur dadurch geheilt werden, dass die Kündigung erneut – innerhalb der Zweiwochenfrist – mit einem an den gesetzlichen Vertreter gerichteten Schreiben erklärt wird.

Der in § 22 Abs. 3 BBiG vorgeschriebenen Form ist ferner nur genügt, wenn im Kündigungsschreiben die zur Begründung abgeführten Verfehlungen des Gekündigten nach Art, Zeit, Ort und Umständen so konkret beschrieben werden, dass nicht nur der Gekündigte hierzu Stellung nehmen und sich ggf. verteidigen kann, sondern dass jede weitere mit der Prüfung der Wirksamkeit der Kündigung befasste Person das Gewicht des Kündigungsgrundes und die Einhaltung der Frist des § 22 Abs. 4 BBiG beurteilen kann. Enthält das Kündigungsschreiben keine oder eine

ungenügende Angabe der Kündigungsgründe, kann die deshalb unwirksame Kündigung nicht durch Nachschieben oder Ergänzen der Kündigungsgründe wirksam gemacht werden. Auch hier bedarf es einer neuen Erklärung der Kündigung unter Beachtung der Frist des § 22 Abs. 4 BBiG.

Die Mangelfreie Kündigung ist schließlich nur wirksam, wenn sie dem Erklärungsempfänger vor Ablauf der vorgenannten Frist zugeht.

Gelegentlich bedarf eine Kündigung der Zustimmung eines Dritten oder eines Amtes: Die Kündigung eines schwerbehinderten Auszubildenden bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85, 91 SGB IX). Der Auszubildende kann aber die Kündigung schon erklären, wenn die Zustimmungsentcheidung des Amtes bereits getroffen ist und das Amt sie ihm innerhalb der gesetzlichen Zweiwochenfrist (§ 91 Abs. 3 SGB IX) mündlich oder fernmündlich bekannt gegeben hat. Die Kündigung kann auch noch nach Ablauf der Frist des § 22 Abs. 4 BBiG erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird (§ 91 Abs. 5 SGB IX analog). Wird die vom Ausbildenden beantragte Entscheidung des Integrationsausschusses nicht binnen zwei Wochen ab Antragsingang getroffen, gilt die Zustimmung zur Kündigung als erteilt (§ 91 Abs. 3 SGB IX).

Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist bei deren Kenntnis des Ausbildenden unzulässig (§ 9 Abs. 1 MuSchG). Die Behörde kann die Kündigung aber für zulässig erklären (§ 9 Abs. 3 aaO).

Elternzeitberechtigten darf nicht gekündigt werden (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG). Auch hier kann die Behörde eine Kündigung für zulässig erklären.

Auch Pflegezeitberechtigten darf nicht gekündigt werden (§ 5 PflegeZG). Auch hier ist eine Erklärung der Zulässigkeit durch die Behörde möglich.

Die Kündigung wegen eines Betriebsübergangs ist unwirksam (§ 613a Abs. 4 BGB; d.V. DDB 2008, 12).

Besteht ein Betriebsrat, ist dieser vor der Kündigung anzuhören (§ 102 Abs. 1 BetrVG). Ist der Auszubildende selbst Betriebsrat oder Jugend- und Auszubildendenvertreter, ist zur Kündigung die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich (§ 103 BetrVG). Anhörung und Zustimmung können wirksam nicht nach der Kündigungserklärung erfolgen. Ohne vorherige Anhörung oder Zustimmung ist die Kündigung unwirksam.

Wenn vorstehend auf die Möglichkeit einer Mangelheilung durch Versäumung der Klagefrist des § 4 KSchG verwiesen wird, muss Folgendes beachtet werden:

Das Kündigungsschutzgesetz gilt, soweit dort nichts anderes bestimmt ist (z.B. in § 13 Abs. 3), nach § 10 Abs. 2 BBiG auch für Berufsausbildungsverhältnisse.



Dr. Hans Kaiser

Will also ein Auszubildender geltend machen, dass eine ihm gegenüber erklärte Kündigung rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Ausbildungsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 Satz 1 KSchG).

Denn ein Ausbildungsverhältnis kann – nach der Probezeit – nur gekündigt werden aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG), also nur außerordentlich, und die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 KSchG geltend gemacht werden (§ 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG); die Geltungseinschränkung des § 13 Abs. 3 KSchG gilt für diesen Rechtssatz nicht, wie sich aus den Eingangsworten „Im Übrigen“ ergibt.

Eine nach Ablauf der Frist, aber immer noch innerhalb angemessener Zeit (§ 5 Abs. 3 KSchG) erhobene Klage kann vom Arbeitsgericht nachträglich zugelassen werden, wenn die Fristversäumung unverschuldet war (§ 5 Abs. 1, 13 Abs. 3 KSchG).

Nach verbreiteter Meinung gilt die Klagefrist dann nicht, wenn ein Schlichtungsausschuss nach § 111 Abs.2 ArbGG gebildet ist, die Klage muss dann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch erhoben werden (§ 111 Abs. 2 Satz 3 ArbGG).

Das Gebot zeitiger Klage gilt für jegliche Art von Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung (§ 13 Abs.3 KSchG). Wird die Klage nicht fristgemäß erhoben, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam, eine zuvor bestandene Rechtsunwirksamkeit kann nicht mehr geltend gemacht werden. Unter Rechtsunwirksamkeit ist dabei jegliche Art von Bestandshindernis gemeint, z.B. Nichtigkeit, Anfechtung, Verstoß gegen gesetzliche oder vertragliche Erfordernisse, Zustimmungsvorbehalt. ■

Dr. Hans Kaiser

Wir sind online

| | |
|--|--|
| www.bdba.de | – Bundesverband |
| bw.bdba.de | – Landesverband Baden-Württemberg |
| by.bdba.de | – Landesverband Bayern |
| www.bdba.de | – Landesverband Berlin-Brandenburg |
| he.bdba.de | – Landesverband Hessen |
| www.bdba.de | – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern |
| ni.bdba.de | – Landesverband Niedersachsen |
| nrw.bdba.de | – Landesverband Nordrhein-Westfalen |
| rp.bdba.de | – Landesverband Rheinland-Pfalz |
| sn.bdba.de | – Landesverband Sachsen |
| st.bdba.de | – Landesverband Sachsen-Anhalt |
| sh.bdba.de | – Landesverband Schleswig-Holstein |
| th.bdba.de | – Landesverband Thüringen |

Verwirkung der Kündigungsschutzklage

Nach § 4 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) muss ein Arbeitnehmer eine Rechtsunwirksamkeit der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses innerhalb von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung durch

Klage beim Arbeitsgericht geltend machen, da andernfalls die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam gilt (§ 7 KSchG). Nach Maßgabe des § 5 KSchG können verspätete Klagen vom Gericht zugelassen werden. Diese Vorschriften

gelten auch für Kleinbetriebe (§ 23 Abs.1 Satz 2 KSchG), für Kündigungen aus anderen als sozialwidrigen Gründen unwirksam sind (§ 13 Abs.3 KSchG), für außerordentliche, d.h. fristlose Kündigungen (§ 13 Abs.1 Satz 2 KSchG) und für

Ausbildungsverhältnisse (§ 10 Abs.2 BBiG). Sie gelten nicht für – entgegen gesetzlicher Vorschrift (§ 623 BGB, 22 Abs.3 BBiG) – nur mündlich erklärte Kündigungen (§ 4 Abs.1 KSchG), deren Unwirksamkeit auch noch später geltend gemacht werden darf.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt die Klagefrist auch nicht für Kündigungen in einem Berufsausbildungsverhältnis, wenn hierfür gemäß § 111 Abs. 2 ArbGG Schlichtungsausschüsse gebildet sind, deren vorgeschaltete Verhandlung eine Prozessvoraussetzung für die Klage ist, auf die die Prozessparteien nicht verzichten können (BAG, Urteil

