

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

23
22. FEB. 1972

Gesetz: BBiG §§ 3, 4, § 15 Abs. 3; JugArbSchutzG § 45
Abs. 1 und 2; BGB §§ 125, 308, 309

- Leitsätze:
1. Ein Berufsausbildungsvertrag kann nach § 3 BBiG formlos abgeschlossen werden. Seine Wirksamkeit ist nicht von der Niederschrift des wesentlichen Inhalts des Vertrages gemäß § 4 BBiG abhängig.
 2. Die Beschäftigung eines Jugendlichen ohne Vorlage der nach § 45 Abs. 1 und 2 JugArbSchutzG erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen verstößt zwar gegen ein Beschäftigungsverbot. Der Vertrag, auf dessen Grundlage die verbotene Beschäftigung des Jugendlichen erfolgt, ist aber nach den §§ 308 und 309 BGB gültig, wenn die Parteien eine spätere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung vorsehen. Er wird auch ohne Nachreichung der ärztlichen Bescheinigung dann voll wirksam, wenn der Jugendliche das 18. Lebensjahr vollendet hat.
 3. Die Kündigung eines Berufsausbildungsvertrages aus wichtigem Grunde ist nach § 15 Abs. 3 BBiG in Verbindung mit § 125 BGB insgesamt nichtig, wenn nicht in dem Kündigungsschreiben zugleich auch die Kündigungsgründe angegeben werden.
 4. Die Nichtigkeit der Kündigung wegen fehlender oder nicht ausreichender Angabe der Kündigungsgründe kann nicht dadurch geheilt werden, daß die Begründung nachgeschoben wird.

Aktenzeichen: 2 AZR 205/71

Urteil des BAG vom 22. Februar 1972

LAG Hamm



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteilstenor zugestellt
am 22. Februar 1972

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

23

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 17. Februar 1972 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Kerrmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. April 1971
- 7 Sa 76/71 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der am 16. Oktober 1952 geborene Kläger wurde zum 1. Oktober 1969 aufgrund eines schriftlichen Vertrages vom 17. September 1969, der von seinen gesetzlichen Vertretern unterzeichnet worden ist, von dem Beklagten als Auszubildender für den Beruf des Anwaltsgehilfen eingestellt. Für den Ausbildungsvertrag wurde ein von der Anwaltskammer herausgegebenes, noch als Lehrvertrag bezeichnetes Formblatt verwandt, dessen § 2 folgenden Inhalt hat:

"Die Lehrzeit beträgt 3 Jahre.

Während der Probezeit kann der Lehrvertrag mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende schriftlich von dem Lehrherrn und dem bzw. den gesetzlichen Vertretern des Lehrlings gekündigt werden.

Eine sofortige Kündigung durch den Lehrherrn ist zulässig, wenn der Lehrling die erforderliche ärztliche Bescheinigung gemäß § 45 Jugendarbeitsschutzgesetz nicht beibringt, nachdem ihm eine Frist von 2 Wochen dazu gesetzt ist.

Im übrigen ist eine Kündigung des Lehrverhältnisses nur aus wichtigem Grunde zulässig."

Den in dieser Bestimmung vorgesehenen Passus über eine dreimonatige Probezeit hat der Beklagte gestrichen.

Am 23. Oktober 1970 haben die Eltern des Klägers das Berufsausbildungsverhältnis fristlos mit folgenden, dem Beklagten am 24. Oktober 1970 zugegangenen Schreiben gekündigt:

"Mit Rücksicht auf die Vorfälle, die sich in der Vergangenheit ereignet haben, kündigen wir den geschlossenen Lehrvertrag hiermit fristlos auf. Wir haben unserem Sohn D verboten, Ihr Büro zu betreten."

Noch am 24. Oktober 1970 suchte der Beklagte den Kläger und dessen gesetzliche Vertreter auf, um sie zur Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses zu bewegen. Das wurde von ihnen in einem längeren Gespräch, dessen Inhalt zwischen den Parteien streitig ist, abgelehnt. Am 26. Oktober 1970 ging bei der Rechtsanwaltskammer in H. eine Eingabe der Eltern des Klägers ein, in der sie die nach ihrer Meinung unzureichende Ausbildung bei dem Beklagten und andere Mängel beanstandeten. Sie baten unter Hinweis auf ihr Kündigungsschreiben um Prüfung des Sachverhalts und um



Einverständnis dazu, daß der Kläger seine Ausbildung bei einem anderen Rechtsanwalt fortsetzen dürfe. Der Kläger hat bei einer anderen Rechtsanwaltspraxis ein neues Ausbildungsverhältnis begründet, dessen Anerkennung die Rechtsanwaltskammer von dem Ausgang des Streites zwischen den Parteien abhängig gemacht hat.

Der Kläger hat daraufhin Klage auf Feststellung erhoben, daß das Lehrverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 23. Oktober 1970 aufgelöst worden sei. Er hat u. a. vorgetragen, der Beklagte habe ihn als billige Arbeitskraft ausgenutzt, ihn nicht ordnungsgemäß ausgebildet, ihn fortlaufend grob beleidigt und über die nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zulässige Arbeitszeit hinaus beschäftigt. Darüber habe sich seine Mutter bei dem Beklagten mindestens vier- bis fünfmal vergeblich beschwert.

Der Beklagte hat sich insbesondere darauf berufen, daß die Kündigung schon deshalb nichtig sei, weil ihm die angeblichen Kündigungsgründe, die er bestreite, nicht schriftlich mitgeteilt worden seien.

Die Klage ist in beiden Vorinstanzen ohne Erfolg geblieben. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben angenommen, die vom Kläger ausgesprochene fristlose Kündigung sei schon wegen Nichtbeachtung der Formvorschrift des § 15 Abs. 3 BBiG unwirksam, weil das Kündigungsschreiben keine ausreichenden Angaben über die Kündigungsgründe enthalten habe.

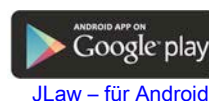
Mit der vom Landesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das angefochtene Urteil geht zu Recht davon aus, daß die Beendigung des von den Parteien eingegangenen Ausbildungsverhältnisses eine rechtswirksame Kündigung durch den Beklagten voraussetzt, weil zwischen den Parteien ein voll wirksam gewordener Berufsausbildungsvertrag zustande gekommen ist.



- a) Der zwischen den Parteien schriftlich abgeschlossene Lehrvertrag vom 17. September 1969 entspricht zwar nicht in allen Punkten dem Inhalt, den nach § 4 BBiG die schriftliche Niederlegung des wesentlichen Inhalts des Vertrages haben muß. Das hat jedoch nicht die Unwirksamkeit des Vertrages zur Folge. Nach § 4 BBiG hat nämlich der Ausbildende nach Abschluß des Berufsausbildungsvertrages dessen wesentlichen Inhalt schriftlich niederzulegen. Für den Abschluß des Vertrages selbst (§ 3 BBiG) sieht das Berufsbildungsgesetz keine Schriftform vor (vgl. Degen-Spiertz, Berufsbildungsrecht, Anm. zu § 4; Herbst-Weber, Berufsbildungsgesetz, Anm. zu § 4; Haase-Richard-Wagner, Berufsbildungsgesetz, Anm. zu § 4). Das ergibt sich eindeutig auch aus dem schriftlichen Ausschlußbericht zum Entwurf des Berufsbildungsgesetzes (vgl. Verhandlungen des Deutschen Bundestages, Anlagenband 131, Drucks. V/4260 S. 6), in dem betont wird, der Entwurf gehe davon aus, daß der Berufsbildungsvertrag formlos geschlossen werden kann. Mit Rücksicht auf Wortlaut und Zweck des § 4 BBiG kann der Auffassung von Schieckel (Berufsbildungsgesetz, § 4 Anm. 2), wenn die schriftliche Niederlegung nicht erfolgt sei, blieben zwar die mündlichen Abmachungen gültig, aber es komme kein Berufsausbildungsvertrag im Sinne des § 3 BBiG zustande, nicht gefolgt werden.
- b) Der zwischen den Parteien abgeschlossene Vertrag ist auch nicht deshalb nichtig, weil sich der Beklagte weder vor Beginn der Beschäftigung noch vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres Bescheinigungen über die nach § 45 Abs. 1 und 2 JugArb-SchutzG erforderlichen ärztlichen Untersuchungen durch den Kläger hat vorlegen lassen. Wenn der Beklagte die Ausbildung des Klägers ohne Vorlage der ärztlichen Bescheinigungen begonnen und fortgesetzt hat, dann hat er damit zwar gegen ein Beschäftigungsverbot verstoßen. Da das Beschäftigungsverbot aber durch die Vorlegung der ärztlichen Bescheinigung beseitigt werden konnte und eine entsprechende Absicht der Parteien sich aus § 2 des schriftlichen Vertrages ergibt, ist er gemäß den §§ 308, 309 BGB von Anfang an voll gültig gewesen (vgl. Herschel-Stephany, Jugendarbeitsschutzgesetz 1963, Anm. 6 zu §§ 45 bis 53 S. 102 bis 103; Knopp-Gossrau, Jugendarbeitsschutzgesetz, § 45 Anm. 5; Rewolle-



Lückehe, Bundesjugendarbeitsschutzgesetz, § 45 Anm. III 1; Monjau-Wolff, Jugendarbeitsschutzgesetz, § 45 Anm. 8; Gröninger, Jugendarbeitsschutzgesetz, § 45 Anm. 3; Natzel, Der Betrieb 1962, 471 ff. [472]; Zmarzlik, AR-Blattei, Arbeitsschutz VIII unter Abschn. F II 1; Molitor-Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, § 45 Anm. 14, 29 und 30; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1 S. 853 bis 854). Bis zur Behebung des Beschäftigungsverbots ist die Wirksamkeit des Berufsausbildungsverhältnisses zwar aufschiebend bedingt gewesen (vgl. Staudinger-Kaduk, Kommentar zum BGB, 10. bis 11. Aufl., § 308 Anm. 6), aber dieser zwischen den Parteien zunächst bestehende Schwebezustand ist dadurch beendet worden, daß der Kläger am 16. Oktober 1970 das 18. Lebensjahr vollendet hat. Dadurch ist die Notwendigkeit zur Vorlage ärztlicher Bescheinigungen entfallen (vgl. § 2 Abs. 2 JugArbSchG) und damit die aufschiebende Bedingung für die volle Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrages eingetreten.

2. Das Landesarbeitsgericht hält die fristlose Kündigung des Klägers gemäß Schreiben vom 23. Oktober 1970 aus folgenden Gründen für unwirksam: Nach § 15 Abs. 3 BBiG müsse die Kündigung in den vorgenannten Fällen schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Die Einhaltung dieser Vorschrift sei eine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Wenn die Kündigungsgründe nicht im Rahmen der Kündigungserklärung selbst mitgeteilt würden, sei die Kündigung nach den §§ 125, 126 BGB nichtig. Nach dem Zweck der Begründungspflicht genüge es nicht, wenn die Kündigungsgründe vor oder nach Ausspruch der Kündigung mündlich mitgeteilt würden. Auch eine außerhalb der schriftlichen Kündigung vorgenommene Begründung in einer an eine dritte Stelle gerichteten Eingabe sei nicht ausreichend.

Die Revision rügt demgegenüber, das angefochtene Urteil habe die Bedeutung des § 15 Abs. 3 BBiG verkannt. Sie enthalte keine konstitutive Formvorschrift für die Begründung der Kündigung. Die Kündigungsbegründung brauche zudem nicht in der schriftlichen Kündigung selbst enthalten zu sein. Im Übrigen könne der Gesetzeszweck nicht dahin ausgelegt werden, daß dem Lehrherrn ein Schutz durch die Schriftform eingeräumt werden



solle; denn schutzbedürftig sei ausschließlich der Lehrling. Dieser von der Revision vertretenen Auffassung kann nicht gefolgt werden.

a) Nach § 15 Abs. 3 BBiG ist nicht nur für den Ausspruch, sondern auch für die Angabe der Kündigungsgründe zwingend die Schriftform vorgesehen. Das ergibt sich schon aus dem Wortlaut des Gesetzes, wonach die Kündigung und die Angabe der Kündigungsgründe schriftlich erfolgen müssen. Der Wortsinn dieser Bestimmung deckt sich auch mit dem Gesetzeszweck. Nach dem schriftlichen Bericht des Ausschusses für Arbeit (aaO zu § 15 BBiG) soll § 15 Abs. 3 BBiG einmal die kündigende Vertragspartei vor Übereilung bewahren und zum anderen der Rechtsklarheit und der Beweissicherung dienen. Der Begründungszwang dient damit also den Interessen beider Vertragspartner. Dem Kündigungsempfänger soll hierdurch verständlich gemacht werden, worin der Grund für die Kündigung liegt, um ihm eine Überprüfung der Rechtswirksamkeit der Kündigung zu ermöglichen. Dieser Gesetzeszweck könnte nicht erreicht werden, wenn man die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform auf den Ausspruch der Kündigung beschränken würde. Die Kündigung eines Berufsausbildungsvertrages aus wichtigem Grunde ist vielmehr gemäß § 125 BGB nichtig, wenn die Kündigungsgründe nicht schriftlich mitgeteilt werden (vgl. Schieckel, aaO, § 15 Anm. 4 a und 5; Haase-Richard-Wagner, aaO, § 15 Anm. 5; Degen-Spiertz, aaO, Anm. zu § 15 S. 108; Herbst-Weber, aaO, Erläuterungen zu § 15; Rumpff-Kuhfuhs, AR-Blattei, Berufsausbildung II unter Abschn. D IV 1 c; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, S. 32 und Bleistein, Kündigung und Kündigungsschutz, S. 25).

Die Auffassung der Revision, durch § 15 Abs. 3 BBiG solle ausschließlich der Auszubildende geschützt werden, widerspricht dem Wortlaut und dem Zweck des Gesetzes. Der Gesetzgeber unterscheidet nicht zwischen der Kündigung des Ausbilders und der des Auszubildenden; die Begründungspflicht trifft vielmehr beide Vertragspartner.

b) Das angefochtene Urteil hat zutreffend den im Kündigungsschreiben vom 23. Oktober 1970 enthaltenen Hinweis auf die Vorfälle, die sich in der Vergangenheit ereignet hätten, nicht als



ausreichende Mitteilung der Kündigungsgründe angesehen. Durch den auch zugunsten des Kündigungsempfängers eingeführten Begründungszwang wird auch der Umfang der erforderlichen Begründung bestimmt. Die Interessen des Kündigungsempfängers werden nicht hinreichend gewahrt, wenn die Kündigung nur insoweit zu begründen wäre, daß die Kündigung aus wichtigem Grund (§ 15 Abs. 2 Ziff. 1 BBiG) von der sogenannten Berufsaufgabe-Kündigung (vgl. § 15 Abs. 2 Ziff. 2 BBiG) unterschieden werden kann. Es bedarf vielmehr bei der fristlosen Kündigung einer Angabe der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen. Dabei kann es im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, ob die Kündigungsgründe nur in Umrissen dargestellt werden oder ob sie bereits im Kündigungsschreiben so substantiiert werden müssen, wie es später im Prozeß erforderlich wird. Auch wenn keine volle Substantiierung zu verlangen ist, müssen die Kündigungsgründe jedenfalls so bezeichnet werden, daß der Kündigungsempfänger eindeutig erkennen kann, um welche konkreten Vorfälle es sich dabei handelt. Nur dann kann er sich darüber schlüssig werden, ob er die Kündigung anerkennen will oder nicht. Es liegt nahe, insoweit die Rechtsprechung zu den tariflichen Ausschlußfristen heranzuziehen (vgl. BAG 22, 241 = AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschlußfristen und Nr. 33 zu § 4 TVG Ausschlußfristen), weil die tariflich vorgesehene schriftliche Geltendmachung von Forderungen und die nach § 15 Abs. 3 BBiG erforderliche Angabe der Kündigungsgründe den gleichen Sinn haben, dem einen Vertragspartei Klarheit darüber zu verschaffen, ob der Standpunkt des anderen Vertragspartners berechtigt ist. Auch diesen Mindestanforderungen genügt der im Kündigungsschreiben enthaltene Hinweis auf die Kündigungsgründe nicht. Der Senat brauchte nicht zu prüfen, ob ein solcher nichtssagender Hinweis in einem schriftlichen Kündigungsschreiben unter Umständen dann ausreichen kann, wenn der Kündigungsempfänger kurz vor Ausspruch der Kündigung mündlich oder schriftlich eingehend auf die Kündigungsgründe hingewiesen worden ist. Ein solcher Sachverhalt liegt nämlich auch nach dem Vorbringen des Klägers nicht vor.

c) Ohne Rechtsfehler hat es das Landesarbeitsgericht auch abgelehnt, den Ausspruch der Kündigung und die vom Kläger be-



hauptete mündliche Mitteilung der Kündigungsgründe am 24. Oktober 1970 oder die in der Eingabe an die Rechtsanwaltskammer enthaltene schriftliche Begründung der gesetzlichen Vertreter des Klägers als einen einheitlichen Vorgang zu werten. Die Nichtigkeit einer Kündigung wegen fehlender oder wie hier nicht ausreichender Angabe des Grundes kann nicht, wie die Revision meint, durch eine spätere Nachholung der Begründung geheilt werden. Wenn die Kündigung in mehreren, zeitlich aufeinanderfolgenden Teilakten erfolgen könnte, wäre die Kündigung zunächst schwebend unwirksam. Wie Tophoven zutreffend in der Anmerkung zu der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Bremen in AP Nr. 1 zu § 125 BGB ausgeführt hat, ist ein solcher Schwebzustand für den ersten Teilakt der Kündigung mit ihrem Wesen nicht zu vereinbaren. Der Kündigungsempfänger würde sonst in eine ungewisse Lage versetzt, auf deren Klärung er selbst keinen Einfluß nehmen kann (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Bedingung). Das widerspräche aber dem Zweck des § 15 Abs. 3 BBiG, schon durch die Kündigung die erforderliche Rechtsklarheit zu schaffen. Einseitige Rechtsgeschäfte wie die Kündigung sind zudem - von den ausdrücklichen gesetzlichen Ausnahmen (vgl. § 180 Satz 2 und 3 BGB und § 14 i. V. mit § 17 SchwBeschG) abgesehen - nicht nur schwebend unwirksam, sondern endgültig nichtig, wenn ihnen eine Wirksamkeitsvoraussetzung fehlt (vgl. Erman-Westermann, BGB, 4. Aufl., Einleitung 7 zu § 104; RGZ 141, 220 [222 - 223]). Die Rechtslage ist insofern anders als bei Kündigungen die unter einer Bedingung erfolgen, deren Eintritt allein vom Willen des Kündigungsempfängers abhängt.

3. Die Revision rügt ferner, das angefochtene Urteil habe nicht geprüft, ob der Beklagte seiner Verpflichtung zum Aushang des Berufsbildungsgesetzes nachgekommen sei. Es habe ferner nicht berücksichtigt, daß der zwischen den Parteien geschlossene Berufsausbildungsvertrag keine Bestimmungen über die Kündigungsvoraussetzungen nach dem Berufsbildungsgesetz enthalte. Es sei aber lebensfremd, wenn man unterstellen würde, daß Lehrling und Eltern über die formellen Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes informiert seien. Damit will die Revision offensichtlich zum Ausdruck bringen, daß der Beklagte sich unter Berücksichtigung dieser



Gesichtspunkte nicht auf die Nichtigkeit der fristlosen Kündigung berufen könne. Auch diese Rüge ist jedoch unbegründet.

Die Berufung auf die Nichtigkeit eines Rechtsgeschäfts wegen Fehlens der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform verstößt nur in ganz besonderen Ausnahmefällen gegen Treu und Glauben (vgl. BAG 5, 58 = AP Nr. 2 zu § 125 BGB). Die Rechtssicherheit gebietet es, grundsätzlich ein nicht formgerechtes Rechtsgeschäft nach § 125 BGB als nichtig zu behandeln. Der Einwand der Arglist kann nur dann durchgreifen, wenn der Vertragspartner den Formmangel, wenn auch ohne böse Absicht, herbeigeführt hat oder wenn er sich durch die Geltendmachung der Nichtigkeit mit seinem früheren Verhalten gröblich in Widerspruch setzt (vgl. BGHZ 26, 142 [151] und BGHZ 29, 6 [12]). Ein solcher Fall, in dem ausnahmsweise die Geltendmachung der Nichtigkeit der fristlosen Kündigung wegen des Formmangels als Verstoß gegen Treu und Glauben unzulässig wäre, liegt entgegen der Annahme der Revision nicht vor. Der Beklagte war nicht verpflichtet, das Berufsbildungsgesetz in seinem Büro auszulegen, weil eine derartige Verpflichtung dem Ausbilder nach diesem Gesetz (anders als für das Jugendarbeitsschutzgesetz: vgl. § 54 JugArbSchutzG) nicht auferlegt wird. Für den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung genügt es auch nicht, daß der Beklagte entgegen § 4 Abs. 1 Ziff. 8 BBiG die Voraussetzungen, unter denen der Vertrag nach § 15 BBiG gekündigt werden kann, nicht schriftlich niedergelegt und den Eltern des Klägers ausgehändigt hat. Diese Bestimmung erfordert lediglich die Angabe der Voraussetzungen zur Kündigung, nicht aber auch der Form, in der die Kündigung erfolgen muß. Zudem - und das ist der entscheidende sachliche Gesichtspunkt - hat sich der Kläger in den Tatsacheninstanzen nicht darauf berufen, ihm bzw. seinen gesetzlichen Vertretern sei § 15 Abs. 3 BBiG nicht bekannt gewesen. Er hat vielmehr ständig vortragen, mit dem Kündigungsschreiben vom 23. Oktober 1970 sei die Form des § 15 Abs. 3 BBiG gewahrt worden, ohne erkennen zu lassen, daß ihm die Bedeutung dieser Vorschrift erst im Laufe des Prozesses bewußt geworden ist.

Der Beklagte hat die Nichtigkeit der fristlosen Kündigung

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wegen Fehlens der Angabe der Gründe zwar noch nicht in dem mündlichen Gespräch am 24. Oktober 1970 und in seiner Stellungnahme an die Rechtsanwaltskammer vom 28. Oktober 1970, sondern erst in seiner Klageerwiderung vom 21. November 1970 geltend gemacht. Auch das kann aber den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nicht begründen, weil der Kläger nicht vorgetragen hat, durch dieses Verhalten des Beklagten davon abgehalten worden zu sein, innerhalb der Ausschußfrist des § 15 Abs. 4 BBiG eine neue formgerechte Kündigung zu erklären.

gez. Dr. König

Dr. Rengier

Hillebrecht

von Lossau

Kerrmann

