

Aktenzeichen: 2 AZR 26/88

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 10. November 1988
- 2 AZR 26/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 16. April 1987
Hamburg - 12 Ca 40/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 4. September 1987
Hamburg - 6 Sa 64/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Berufsausbildungsverhältnis - Kündigung mit Auslauffrist

Gesetz: BBiG § 15

Leitsätze:

1. Ein Berufsausbildungsverhältnis kann während der Probezeit auch unter Zubilligung einer Auslauffrist nach § 15 Abs 1 BBiG wirksam ordentlich gekündigt werden.

2. Die Auslauffrist muß allerdings so bemessen sein, daß sie nicht zu einer unangemessen langen Fortsetzung des Berufsausbildungsvertrages führt, der nach dem endgültigen Entschluß des Kündigenden nicht bis zur Beendigung der Ausbildung durchgeführt werden soll.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 26/88

6 Sa 64/87 Hamburg

Verkündt am
10. November 1988

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juli 1988 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Ascheid sowie die



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



ehrenamtlichen Richter Thieß und Strümper für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 4. September 1987 - 6 Sa 64/87 - insoweit aufgehoben, als es das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 16. April 1987 - 12 Ca 40/87 - abgeändert und über die Kosten entschieden hat.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das arbeitsgerichtliche Urteil wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten in der Revision nur noch um den Bestand eines Ausbildungsverhältnisses und um Ansprüche auf Ausbildungsvergütung.

Die am 14. Februar 1970 geborene Klägerin schloß durch ihre Eltern als gesetzliche Vertreter mit der Beklagten, die ein Filialunternehmen des Schuheinzelhandels betreibt, am 18. April 1986 einen Berufsausbildungsvertrag, wonach sie vom 1. August 1986 bis 31. Juli 1988 als Verkäuferin ausgebildet werden sollte. Die Probezeit betrug drei Monate.

Am 24. Oktober 1986 teilte die Beklagte ihrem Betriebsrat mit, sie wolle der als Auszubildenden-Verkäuferin beschäftigten Klägerin ordentlich zum 30. November 1986 kündigen. In dem Schreiben hieß es, die Kündigung sei erforderlich, weil die aufgetragenen Arbeiten unzuverlässig erledigt würden, die Klägerin



schlechte schulische Leistungen erbringe und lustlos im Verkauf sei. Außerdem gab die Beklagte an, die Klägerin warte nach eigener Aussage auf eine Kündigung. Der Betriebsrat unterrichtete die Beklagte am gleichen Tag davon, der Personalausschuß sehe keine Möglichkeit, gegen die beabsichtigte Kündigung Bedenken zu erheben.

Unter dem 24. Oktober 1986 schrieb die Beklagte der Klägerin, sie kündige "das mit Ihnen bestehende Ausbildungsverhältnis innerhalb der Probezeit zum 30. 11. 86."

Die Klägerin rief hierauf den Schlichtungsausschuß der Handelskammer Hamburg an, der am 21. Januar 1987 den Versäumnisspruch verkündete, das Ausbildungsverhältnis bestehe fort, da die Kündigung auf einen Zeitpunkt nach Ablauf der Probezeit unzulässig sei. Am 1. März 1987 ging die Klägerin ein neues Arbeitsverhältnis ein, das ihrer Ansicht nach fortbestehende Ausbildungsverhältnis sah sie durch eine eigene fristlose Kündigung am 13. März 1987 als beendet an.

Am 28. Januar 1987 hat die Klägerin Klage erhoben und - soweit in der Revision noch erheblich - geltend gemacht, die Kündigung der Beklagten sei unwirksam, die Beklagte sei daher verpflichtet, für die Monate Dezember 1986, Januar und Februar 1987 die Ausbildungsvergütung von jeweils 571,-- DM zu zahlen.

Die Klägerin hat beantragt,



1. festzustellen, daß das Ausbildungsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 24. Oktober 1986 nicht beendet worden sei, sondern bis 28. Februar 1987 fortgedauert habe,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.513,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, das Ausbildungsverhältnis sei wegen mangelhafter Leistungen der Klägerin gekündigt worden. Sie habe der Klägerin jedoch die Möglichkeit geben wollen, einen neuen Ausbildungsplatz zu finden und ihr deshalb eine Auslauffrist bis 30. November 1986 zugebilligt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils festgestellt, das Ausbildungsverhältnis habe bis 28. Februar 1987 fortbestanden. Zugleich hat es die Beklagte verurteilt, bis zu diesem Zeitpunkt die vereinbarte Ausbildungsvergütung von insgesamt 1.513,-- DM zu zahlen.

Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.



I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, eine ordentliche Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses während der Probezeit sei ausgeschlossen. Dem Wortlaut des § 15 Abs. 1 BBiG sei zwar nicht zu entnehmen, daß eine Kündigung nur entfristet ausgesprochen werden könne. Stehe aber fest, daß der Ausbildungszweck nicht mehr zu erreichen sei, so könne der Auszubildende nicht weiter an den Ausbildungsbetrieb gebunden werden, indem die Kündigung unter Einhaltung einer Frist ausgesprochen werde. Kündige der Ausbildende während der Probezeit, so halte er die Fortsetzung der Ausbildung nicht für sinnvoll.

Ausbildende und Auszubildende könnten auch wegen der zwingenden Regelung der §§ 13 Satz 2, 18 BBiG eine Auslaufrfrist nicht einvernehmlich vereinbaren, da anderenfalls die Probezeit über drei Monate hinaus verlängert werde. Eine Umdeutung der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung im Sinne einer außerordentlichen fristlosen Kündigung verbunden mit dem Angebot zur befristeten Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bzw. unter Einhaltung einer Auslaufrfrist führe im konkreten Fall schon deshalb nicht zu einem anderen Ergebnis, weil die Beklagte den Betriebsrat nur zu einer ordentlichen Kündigung angehört habe.

II. Die Ausführungen des Berufungsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Berufsausbildungsverhältnis kann auch durch eine Kündigung während der Probezeit mit Auslaufrfrist wirksam beendet werden, wenn dadurch



keine zweckwidrige Bindung über das Ende der Probezeit hinaus bewirkt wird.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zu Unrecht davon ausgegangen, das Berufsausbildungsverhältnis könne während der Probezeit nur außerordentlich gekündigt werden. Es hat die Erklärung der Beklagten daher als eine schon unzulässige ordentliche Kündigung gewertet und sich nicht mit einer weiteren Auslegung der Willensrichtung der Beklagten vom 24. Oktober 1986 befaßt, zumal es davon ausgegangen ist, der Betriebsrat der Beklagten sei zu einer unzulässigen ordentlichen Kündigung gehört worden, so daß kein Raum für weitere Erwägungen sei.

Nach § 15 Abs. 1 BBiG kann das Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts handelt es sich hierbei nicht um eine außerordentliche Kündigung, sondern um eine entfristete ordentliche Kündigung. Wie der Senat bereits im Urteil vom 17. September 1987 2 AZR 654/86 - (BB 1988, 1462, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) entschieden hat, beginnt das Berufsausbildungsverhältnis nach § 13 BBiG mit der Probezeit und endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Nach § 13 BBiG liegt ein einheitliches Berufsausbildungsverhältnis vor, das aber kündigungsrechtlich unterschiedlich ausgestaltet ist. Es kann nach § 15 Abs. 1 BBiG während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, nach der Probezeit durch beide Parteien aus wichtigem Grund und ferner durch den Auszubildenden nach § 15 Abs. 2 Nr. 2 BBiG. Bei der



Kündigung während der Probezeit handelt es sich um eine ordentliche Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, die grundsätzlich keines besonderen Kündigungsrechts bedarf (so schon BAG Urteil vom 8. März 1977 - 4 AZR 700/75 - DB 1977, 1322).

2. Wie das Berufungsgericht zutreffend eingeräumt hat, kann dem Wortlaut des § 15 Abs. 1 BBiG: "kann ... jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden" nicht zwingend entnommen werden, eine Kündigung müsse stets völlig entfristet erfolgen. Eine solche restriktive Auslegung ist auch nicht im Interesse der Beteiligten geboten. Der Senat hält es vielmehr für unbedenklich, wenn eine der Parteien des Ausbildungsverhältnisses, die den Willen zur endgültigen Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hat, die ordentliche Kündigung zwar während der Probezeit ausspricht, damit aber eine Frist verbindet, die so bemessen ist, daß das Ziel der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vorrangig maßgebend und erkennbar bleibt.

a) Die zwingenden gesetzlichen Kündigungsregelungen im BBiG, durch die eine einseitige Beendigung des Vertragsverhältnisses herbeigeführt werden soll, stehen einverständlichen Lösungen der Parteien nicht entgegen, insbesondere nicht dem Abschluß eines Aufhebungsvertrages (vgl. Gedon/Spiertz, Berufsbildungsrecht, § 15 Anm. 1; Haase/Richard/Wagner, BBiG, 3. Aufl., § 15 Anm. 2; Knigge, Berufsausbildung, AR-Blattei D 1 e; KR-Weigand, 2. Aufl., §§ 14, 15 BBiG Rz 37; Wohlgemuth/Sarge, BBiG, § 15 Rz 4).



b) Nach § 18 BBiG können zwar mit dem Auszubildenden ungünstige Regelungen auch im Hinblick auf die Probezeit nach § 13 BBiG nicht vereinbart werden, aber diesem Schutzzweck widerspricht die vom Senat vertretene Auffassung nicht.

aa) Wie der Senat in der bereits zitierten Entscheidung vom 17. September 1987 (aa0) ausgeführt hat, sollen die Vertragspartner sich während der Probezeit gegenseitig dahingehend prüfen können, ob die geplanten Ausbildungsziele sich für den Partner verwirklichen lassen und ob der Auszubildende sich für den zu erkundenden Beruf eignet (BAGE 36, 94 = AP Nr. 1 zu § 13 BBiG; KR-Weigand, aa0, §§ 14, 15 BBiG Rz 42). Steht für den Auszubildenden fest, daß das Ausbildungsziel nicht erreicht werden kann und will er sich aus diesem Grund von dem Auszubildenden trennen, so kann er nur während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wobei die Voraussetzungen nach § 15 Abs. 2 BBiG hier ohne Belang sind. Dieser Kündigungsentschluß kann nur während der Probezeit getroffen und verwirklicht werden. Ist der Auszubildende sich noch nicht schlüssig darüber, ob das Ausbildungsziel noch erreicht werden kann, dann könnte er die Probezeit nicht dadurch "verlängern", daß er unter Zubilligung einer die Probezeit überschreitenden Auslaufrist kündigt und gleichzeitig dem Auszubildenden die Bereitschaft zur Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses in Aussicht stellt, wenn sich zum Zeitpunkt des Endes der Auslaufrist nach seiner Einschätzung die Umstände geändert haben. In einem solchen Fall stünde während der Probezeit der unbedingte Wille zur Vertragsbeendigung beim Kündigenden noch nicht fest.



bb) Ein Bestreben, die Ausbildung unter Umständen später fortzusetzen, hat der Beklagten vorliegend gefehlt. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts wollte die Beklagte sich in jedem Fall von der Klägerin trennen und ihr nicht die Möglichkeit einräumen, die Berufsausbildung noch bei ihr zu beenden. Insbesondere zeigt die Mitteilung an den Betriebsrat, daß sie die Klägerin für den zu erlernenden Beruf als ungeeignet erachtete, wobei sie noch davon ausging, die Klägerin warte auf die Kündigung.

c) Unter Berücksichtigung der zwingenden gesetzlichen Regelungen der §§ 13, 18 BBiG ist der Kündigende allerdings bei der durch die Kündigung einseitigen Festlegung des Beendigungstermins nicht völlig frei. Es ist zu beachten, daß nach den gesetzlichen Regelungen vielmehr an sich innerhalb der Probezeit endgültige Klarheit über die Vertragsfortsetzung bzw. die Beendigung der Ausbildung geschaffen werden soll. Die Einräumung einer Auslauffrist durch die kündigenden Vertragspartner, die wie im vorliegenden Fall der Frist entspricht, mit der das mit der Ausbildung angestrebte Arbeitsverhältnis ordentlich hätte gekündigt werden können, begegnet jedoch auch bei Beachtung des Zweckes des BBiG keinen rechtlichen Bedenken.

aa) Auch bei der außerordentlichen Kündigung führt die Ausübung des Kündigungsrechtes ohne Einhaltung einer Frist, d. h. fristlos, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kündigungsberechtigte kann aber auch aus wichtigem Grund mit einer Frist kündigen (außerordentliche Kündigung mit sozialer Aus-



lauffrist), die der gesetzlichen, tariflichen oder vereinbarten Kündigungsfrist nicht zu entsprechen braucht (vgl. BAG Urteile vom 6. Juni 1958 - 1 AZR 269/57 - AP Nr. 17 zu § 66 BetrVG; vom 16. Juli 1959 - 1 AZR 193/57 - AP Nr. 31 zu § 626 BGB und BAGE 4, 313 = AP Nr. 1 zu § 70 HGB; so auch Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutzrecht, 4. Aufl., Rz 312; Zöllner, Arbeitsrecht, § 22 III 6; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 626 Rz 110; KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 626 Rz 23). Der Gekündigte kann allerdings, sofern hierin kein Rechtsmißbrauch zum Ausdruck kommt, auf einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen (vgl. BAG Urteil vom 6. Juni 1958, aaO).

bb) Im vorliegenden Fall handelt es sich zwar nicht um eine außerordentliche sondern um eine entfristete Kündigung aber die vorstehenden Grundsätze sind gleichwohl mit folgender Maßgabe entsprechend anwendbar:

Die völlig entfristete mögliche ordentliche Kündigung nach § 15 BBiG kommt in ihren Wirkungen einer fristlosen Kündigung gleich. Die zur fristlosen Kündigung entwickelten Grundsätze können daher auf die Kündigung im Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit übertragen werden. Hierdurch werden die Interessen der Vertragsparteien nicht beeinträchtigt. Da das Ausbildungsverhältnis jederzeit einvernehmlich beendet werden kann, könnten die Vertragsparteien auch während der Probezeit die Aufhebung zu einem nach Ende der Probezeit liegenden Termin vereinbaren. Im Hinblick auf § 18 BBiG kann das allerdings nicht geschehen, wenn damit zu Ungunsten des Auszubildenden von zwingenden Vorschriften des zweiten Teils des Berufsbildungs-



gesetzes abgewichen wird. Das wäre anzunehmen, wenn dadurch nur die Probezeit verlängert würde, nicht aber schon dann, wenn nach der Probezeit überhaupt noch zeitlich beschränkt eine weitere Ausbildung vorgesehen ist und durchgeführt wird. Da der Kündigende bereits seinen Willen verlautbart hat, die Ausbildung nicht vertragsgemäß abzuschließen, kann es insoweit sachlich allerdings nur noch um eine Übergangsregelung gehen. Es bedarf deswegen einer angemessenen Beschränkung der Auslaufrist, die es insbesondere dem gekündigten Auszubildenden ermöglicht, sich um einen anderen Ausbildungsplatz zu bemühen. Durch die nur vorübergehende kurzfristige Fortsetzung der Ausbildung unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung wird für den Auszubildenden weder ein finanzieller Anreiz geschaffen, das Ziel einer Berufsausbildung aufzugeben, noch die Möglichkeit eröffnet, statt dessen als nicht ausgebildete Hilfskraft mit dem entsprechenden Arbeitsentgelt weiter zu arbeiten. Der Ausbildende andererseits ist auch während der die Probezeit übersteigenden Auslaufrist weiterhin verpflichtet, nach § 6 BBiG für eine weitere Ausbildung zu sorgen und darf den Auszubildenden deswegen nicht vorübergehend als "billige" Aushilfskraft einsetzen und nicht mit Arbeiten beschäftigen, die nicht der Erreichung des Ausbildungszieles sondern vornehmlich betrieblichen Interessen dienen.

Ist der Gekündigte mit der vom Kündigenden einseitig vermeintlich zu seinen Gunsten gewählten Auslaufrist nicht einverstanden, so ist er zudem hinreichend dadurch geschützt, daß er seinerseits das Ausbildungsverhältnis nach § 15 Abs. 1 BBiG sofort beenden kann.



cc) Der Senat braucht angesichts der vorliegenden Fallgestaltung nicht auf die rechtliche Würdigung einer rechtsmißbräuchlichen Handlungsweise einzugehen, die etwa dann gegeben sein könnte, wenn dem Auszubildenden so kurz vor Ende der Probezeit mit Auslaufrist gekündigt wird, daß ihm keine hinreichende Zeit zur Überlegung verbleibt, ob er seinerseits noch vor Ablauf der Probezeit durch Eigenkündigung das Ausbildungsverhältnis fristlos beenden will.

III. Da die Kündigung der Beklagten den Berufsausbildungsvertrag zu dem von ihr vorgesehenen Zeitpunkt beendet hat, ist die Klage nach der zutreffenden Würdigung des Arbeitsgerichts insgesamt unbegründet.

Hillebrecht

Triebfürst

Ascheid

Thieß

Strümper

