

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

Gesetz: BBiG § 15

Leitsatz: Wird ein Berufsausbildungsverhältnis durch den Ausbildenden aus Gründen im Verhalten des Auszubildenden fristlos gekündigt, so ist bei der Prüfung des wichtigen Grundes nicht nur die Zweckbestimmung des Vertrages, nämlich zu einem Berufsabschluß für den Auszubildenden zu führen, sondern auch die im Zeitpunkt der Kündigung bereits zurückgelegte Ausbildungszeit im Verhältnis zur Gesamtdauer der Ausbildung zu berücksichtigen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 2 AZR 328/72
Urteil des BAG vom 10. Mai 1973

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 328/72

5 Sa 829/71 Hamm

Verkündet am
10. Mai 1973

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1973 durch den Richter Dr. Gröninger als Vorsitzenden, die Richter Hillebrecht und Dr. Thomas sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Mai 1972 - 5 Sa 829/71 - wird zurückgewiesen.

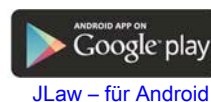
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1953 geborene Kläger und die beklagte Sparkasse schlossen am 31. Juli 1969 für die Zeit vom 1. August 1969 bis zum 31. Juli 1972 einen schriftlichen "Lehrvertrag", der die Ausbildung des Klägers für den Beruf des Bankkaufmannes zum Inhalt hatte. Am 21. Juni 1971 entließ die Beklagte den Kläger fristlos, weil er entgegen einer ihm von der Beklagten erteilten Weisung am 7. und 8. Juni 1971 von seinem bei der Beklagten geführten Gehaltsgirokonto 34,-- DM und 85,-- DM abgehoben hatte, ohne daß sein Konto ein Guthaben aufwies. Seine Ausbildungsvergütung von damals 345,-- DM brutto monatlich stand ihm erst vom 10. des Monats an auf seinem Konto zur Verfügung. Die spätere Übernahme des Klägers als Angestellter hat die Beklagte abgelehnt.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Ausbildungsverhältnis durch die genannte Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Fortführung der Ausbildung sei für sie unzumutbar geworden, nachdem der Kläger trotz wiederholter und sehr ernsthafter Ermahnungen, auch gegenüber seinen Eltern, immer wieder sein Konto überzogen und die beiden letzten Abhebungen nur unter Ausnutzung der Unwissenheit eines Kassierers durchgeführt habe. Der Kläger habe gezeigt, daß er für den angestrebten Beruf nicht geeignet sei.

Nach einer Übergangszeit nach der Entlassung hat der Kläger aufgrund eines mit der Beklagten vereinbarten Vergleichs seine Ausbildung bei ihr fortgesetzt und inzwischen erfolgreich beendet. Seine Klage hatte in beiden Vorinstanzen Erfolg. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die von der Beklagten erklärte Kündigung nur wirksam ist, wenn sie auf einen wichtigen Grund gestützt werden kann (§ 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Das Landesarbeitsgericht hat in Überein-

- 3 -



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



- 3 -

stimmung mit dem Arbeitsgericht einen solchen Grund in dem von der Beklagten beanstandeten Verhalten des Klägers nicht gesehen, sondern hat angenommen, daß der Beklagten die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum vereinbarten Ende zuzumuten gewesen sei. Ergebnis und Begründung des Landesarbeitsgerichts halten der rechtlichen Nachprüfung stand.

Da die Revision keine Verfahrensrügen erhoben hat, kann das angefochtene Urteil nach der ständigen Rechtsprechung des Senats nur darauf nachgeprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes richtig angewandt hat. Dabei ist allein entscheidend, ob ein bestimmter Sachverhalt als solcher ohne die Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden und ob das Landesarbeitsgericht unter Beachtung aller wesentlichen Umstände die Interessen der Vertragsparteien umfassend gegeneinander abgewogen hat. Dagegen liegt die Feststellung, daß der Sachverhalt nach den besonderen Umständen des Einzelfalles keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung bilde, auf dem Gebiet der Tatsachenwürdigung und ist der Nachprüfung durch das Revisionsgericht verschlossen.

Das Landesarbeitsgericht hat sich nicht mit der vom Kläger angeschnittenen Frage befaßt, ob nicht überhaupt zwischen den Rechtsbeziehungen der Parteien aus dem Berufsausbildungsverhältnis und aus dem Bankverhältnis unterschieden werden müsse mit der Folge, daß die Beklagte dem Kläger nicht anlasten könne, was sie ihren Bankkunden weitgehend gestatte, nämlich eine gelegentliche Kontoüberziehung. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht im Sinne der Beklagten die von dieser beanstandeten Verhaltensweisen des Klägers als Verfehlungen und - wie sich aus dem Zusammenhang der Entscheidungsgründe ergibt - grundsätzlich als geeignet angesehen, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Andererseits

- 4 -



- 4 -

hat das Landesarbeitsgericht im Sinne des Klägers zutreffend die Zweckbestimmung des Vertrages berücksichtigt, die darauf gerichtet ist, für den Kläger zu einem Berufsabschluß zu führen und deshalb nur unter erschwerten Voraussetzungen die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses zuläßt.

Damit hat das Landesarbeitsgericht, was wohl auch die Revision nicht verkennt, den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes richtig angewendet. Im Hauptteil ihrer Ausführungen versucht die Revision, ihre Wertung der einzelnen Sachverhaltsumstände an die Stelle der Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Damit kann sie im Revisionsverfahren keinen Erfolg haben. Das gilt auch, soweit die Revision beanstandet, das Landesarbeitsgericht habe in die Interessenabwägung die nach dem Entlassungstag liegende Tatsache einbezogen, daß der Kläger seine Ausbildungszeit erfolgreich weitergeführt habe, obwohl dies allein durch ihr Entgegenkommen ermöglicht worden sei und ihr deshalb nicht zum Nachteil gereichen dürfe.

Auf die im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung bestehende, allerdings erst nach dem Ausspruch der fristlosen Kündigung eingetretene Tatsache der Ablegung der schriftlichen Prüfung durch den Kläger hat das Landesarbeitsgericht lediglich im Hinblick auf die Gesamtdauer des Ausbildungsverhältnisses im Verhältnis zu der im Zeitpunkt der Kündigung zurückgelegten Ausbildungszeit abgestellt. Das lassen die Ausführungen des angefochtenen Urteils in ihrem Zusammenhang klar erkennen. Deshalb kann der Hinweis auf die schriftliche Prüfung, die am 18. April 1972 stattgefunden hat, nur bedeuten, daß das Landesarbeitsgericht damit auf das fortgeschrittene Stadium des Ausbildungsverhältnisses zur Zeit der Kündigung hat aufmerksam machen wollen. Das wird besonders deutlich durch die Zahlenangaben im angefochtenen Urteil, daß der Kläger bereits 22 von insgesamt 36 Monaten der Ausbildungszeit zurückgelegt hatte, als ihm die Beklagte kündigte. Es ist keinesfalls abwegig, sondern war nach Lage des Falles sogar geboten, diese Überlegungen in die Interessenabwägungen einzubeziehen.

- 5 -



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



- 5 -

Schließlich trifft es nicht zu, wie die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe der Beklagten das in der Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses liegende Entgegenkommen zum Nachteil angerechnet. Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich hervorgehoben, daß der Vergleich, der die Weiterführung der Ausbildung ermöglicht hatte, nicht zum Nachteil der Beklagten gewertet werden dürfe. Es hat darüber hinaus in demselben Zusammenhang wörtlich betont, daß auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Zugangs der fristlosen Kündigung abzustellen sei. Unter diesen Umständen ergibt sich kein Anhaltspunkt für die Annahme der Revision, die Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts könne dadurch zum Nachteil der Beklagten beeinflusst worden sein, daß sie durch die Weiterbeschäftigung des Klägers gezeigt habe, diese sei ihr doch zuzumuten gewesen. Auch hier gilt das im vorhergehenden Absatz Gesagte, daß es dem Landesarbeitsgericht ~~ernstlich~~ darauf angekommen ist, dem fortgeschrittenen Stadium der Ausbildung zur Zeit der Kündigung besonderes Gewicht beizumessen.

gez. Dr. Gröninger

Dr. Thomas

Hillebrecht

Kerrmann

Dr. Kirchner



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)