

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz BBiG § 15, BGB §§ 242, 276, 282, ArbGG § 111

Leitsätze

K e i n e

Aktenzeichen 4 AZR 700/75

Urteil des BAG vom 8. März 1977

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 700/75

8 Sa 181/75 Schleswig-
Holstein

Verkündet
am 8. März 1977

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen



- 2 -

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. März 1977 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Willems und Steingen für Recht erkannt

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 1. Oktober 1975 - 2 Sa 181/75 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als festgestellt worden ist, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Klägerinnen den Schaden zu ersetzen, der ihnen dadurch entstanden ist oder entstehen wird, daß sie auf den Fortbestand ihres Ausbildungsverhältnisses zur Beklagten über die Probezeit hinaus vertraut haben.

Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Die Anschlußrevision der Klägerinnen wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n '

Tatbestand

Die Klägerinnen wurden von der Beklagten, einem Unternehmen der Bekleidungsindustrie, im Frühjahr 1974 zur Ausbildung als Bekleidungsfertigerinnen angeworben. Am 1. August 1974 begannen sie mit weiteren Auszubildenden ihre auf zwei Jahre befristete Ausbildung. In den schriftlichen Berufsausbildungsverträgen vom Anfang August 1974 war eine Probezeit von drei Monaten vereinbart, während derer die Ausbildungsverhältnisse ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen sollten gekündigt werden können.

Mit Schreiben vom 24. September 1974 hat die Beklagte die Ausbildungsverhältnisse zum 30. September 1974 gekündigt. Insgesamt wurden 27 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr unter Berufung auf die schlechte wirtschaftliche Lage der Bekleidungsindustrie im allgemeinen und des Betriebes der Beklagten im besonderen entlassen.

- 3 -



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



- 3 -

Am 29. Oktober 1974 haben die Klägerinnen den Ausschuß der Industrie- und Handelskammer K , Zweigstelle N , wegen der Kündigungen angerufen. Durch Schreiben vom 6. November 1974 erklärte die Industrie- und Handelskammer, daß der Ausschuß für eine Entscheidung insoweit nicht zuständig sei. Dieses Schreiben ging den Bevollmächtigten der Klägerinnen am 12. November 1974 zu.

Am 13. November 1975 beschloß die Gesellschafterversammlung der Beklagten die Liquidation des Unternehmens, die inzwischen wieder aufgehoben wurde.

Mit ihrer am 21. November 1974 erhobenen Klage haben die Klägerinnen in erster Linie die Rechtsunwirksamkeit der Kündigungen geltend gemacht. Hilfsweise haben sie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz des ihnen dadurch entstandenen und entstehenden Schadens begehrt, daß sie bei Antritt der Ausbildung nicht darauf hingewiesen worden seien, daß die Ausbildung wegen der wirtschaftlichen Lage der Beklagten nicht ihr normales Ende finden werde. Sie haben vorgetragen, bereits im Zeitpunkt der Anwerbung, die zu einem Vertragsverhältnis zwischen den Parteien geführt habe, sei die wirtschaftliche Lage der Beklagten schwierig gewesen. Bis zum Beginn der Ausbildung seien mehr als sechs Monate Zeit gewesen, in der man sich hätte entscheiden können. Wenn man die Ausbildung dennoch begonnen habe, hatte man sie auch zu Ende führen müssen. § 15 Abs. 1 BBiG müsse vom Wesen des Berufsausbildungsverhältnisses her und damit eng ausgelegt werden. Eine grundlose Kündigung scheide nach ihrem Sinn und Zweck und dem Willen des Gesetzgebers aus. Nur Eignungsgesichtspunkte konnten eine Kündigung während der Probezeit rechtfertigen, jedenfalls aber nicht allgemeine wirtschaftliche Schwierigkeiten. Aber selbst wenn die Kündigung nach § 15 BBiG zulässig sei, verstoße sie gegen Treu und Glauben und sei rechtsmißbrauchlich. Vor Ausspruch einer Kündigung hatte man zunächst andere Maßnahmen ergreifen müssen wie ein Angebot zur Weiterarbeit als ungelernete Kraft oder die Vermittlung einer neuen Ausbildungsstelle. Da es grobfahrlässig gewesen sei, die Ausbildung am 1. August 1974 noch beginnen zu lassen, konnten die Klägerinnen den

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

- 4 -



- 4 -

Schaden, der ihnen durch die verspätete neue Berufsausbildung entstehe, ersetzt verlangen. Bei Vertragsabschluß hatten ihre gesetzlichen Vertreter auf die wirtschaftliche Lage der Beklagten aufmerksam gemacht und eine Veränderung ihnen unverzüglich mitgeteilt werden müssen.

Die Klägerinnen haben demgemäß zuletzt beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Ausbildungsverhältnis durch die Kündigungen der Beklagten vom 24. September 1974 nicht aufgelöst worden ist,

hilfsweise

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Klägerinnen den Schaden zu ersetzen, der diesen dadurch entstanden ist oder noch entstehen wird, daß sie auf den Fortbestand ihres Ausbildungsverhältnisses zur Beklagten über die Probezeit hinaus vertraut haben.

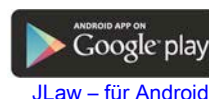
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat entgegnet, sie habe im Frühjahr 1974 geglaubt, die wirtschaftliche Lage werde sich im Laufe des Jahres bessern. Nach Vorlage der Halbjahresbilanz Ende August 1974 sei jedoch abzu-
sehen gewesen, daß sie die Auszubildenden nach dem Ende der Ausbildungszeit nicht hatte übernehmen können, da nach Lage der Dinge im Raum N auch keine andere Beschäftigungsmöglichkeit in der Bekleidungsindustrie vorhanden gewesen sei, habe man sich zur Kündigung entschlossen. Diese sei während der Probezeit ohne Angabe von Gründen zulässig. Eine andere Auslegung lasse weder Sinn und Zweck des § 15 Abs. 1 BBiG noch der Wille des Gesetzgebers zu. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben, der auch nicht vorliege, könne auf das Kündigungsrecht keinen Einfluß haben, da die Auszubildenden während der Probezeit keinen Bestandsschutz für ihr Ausbildungsverhältnis hatten. Von einem Rechtsmißbrauch bei Ausübung des Kündigungsrechts könne bei der seinerzeitigen prekären wirtschaftlichen Lage der Beklagten keine Rede sein.

Für einen Schadenersatzanspruch der Klägerinnen fehle es an einem Verschulden der Beklagten. Die Möglichkeit einer

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

wirtschaftlichen Fehlentscheidung im Frühjahr 1974 müsse ihr zugestanden werden. Anfang 1974 hatte die damalige Geschäftsführung noch geglaubt, die steigenden Kosten auf Sicht in den Griff zu bekommen und die laufenden Verluste reduzieren zu können. Das Bemühen der Beklagten, die Verluste aufzuhalten, habe schließlich Mitte 1974 zu einem völligen Wechsel in der Geschäftsführung geführt, von vier Geschäftsführern seien drei ausgeschieden und ein neuer Geschäftsführer eingestellt worden, so daß ein völlig neues Management die Leitung übernommen habe. Eine Überprüfung des "Standortes" der Firma durch den neuen Geschäftsführer habe Ende August 1974 zu einer Halbjahresbilanz geführt. Die daraus ersichtlichen Verluste hatten aber die noch zwei Monate vorher geschätzten Verluste um mehr als das Doppelte überstiegen. Auch eine Anfang September erstellte Prognose für das zweite Halbjahr 1974 habe keine Besserung der wirtschaftlichen Lage der Beklagten angezeigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 23.400,-- DM festgesetzt. Auf die Berufung der Klägerinnen hat das Landesarbeitsgericht nach dem Hilfsantrag der Klägerinnen erkannt.

Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision ihren Antrag auf Klageabweisung in vollem Umfange weiter. Die Klägerinnen haben Anschlußrevision eingelegt und verfolgen ihre Anträge auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigungen weiter. Beide Parteien beantragen Zurückweisung der Revision der Gegenseite.

Entscheidungsgründe

Die Anschlußrevision der Klägerinnen war zurückzuweisen. Die Revision der Beklagten führte zur Aufhebung des Berufungsurteils und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht hinsichtlich des Feststellungsantrages über den Schadensersatzanspruch.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Feststellungsklage der Klägerinnen auf Unwirksamkeit der Kündigungen der Beklagten vom 24. September 1974 abgewiesen. Allerdings sind diese Kündigungen, wie die Beklagte meint, nicht schon deshalb wirksam, weil die Klägerinnen erst am 29. Oktober 1974 den



- 6 -

- 6 -

Ausschuß bei der Industrie- und Handelskammer K , Zweigstelle N , nach § 111 Abs. 2 ArbGG angerufen haben. Entgegen der Regelung des § 4 KSchG und des § 111 Abs. 2 ArbGG für die Anrufung des Arbeitsgerichts nach ergangenem Spruch des Ausschusses ist nämlich für die Anrufung des Ausschusses zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden eine Frist im Gesetz nicht vorgesehen. Es geht nicht an, die ausdrücklich nur für die Anrufung eines Arbeitsgerichts nach ergangenem Spruch vorgesehene Klagefrist von zwei Wochen auch auf die Anrufung des Ausschusses selbst auszudehnen. Ausschlußfristen, die in Form von Klagefristen Ansprüche zum Erlöschen bringen, wenn sie nicht vom Berechtigten eingehalten werden, sind grundsätzlich eng auszulegen und können nicht ausdehnend oder im Wege der Analogie auf die Anrufung des Ausschusses selbst angewendet werden. Zwar ist der Revision der Beklagten zuzugeben, daß nicht beliebig lange mit der Anrufung des Ausschusses nach § 111 Abs. 2 ArbGG zugewartet werden kann. Insbesondere bei Kundigungs-~~streitigkeiten ist nämlich eine alsbaldige Klärung der~~ Rechtslage erforderlich, weil unter Umständen schon nach relativ kurzer Zeit davon ausgegangen werden kann, daß sich der Kundigende darauf einstellen konnte, die Kündigung werde nicht angegriffen und eine Verwirkung des Anrufungsrechts konnte je nach Lage des Falles eingetreten sein. Solange aber besondere Umstände nicht hinzutreten, ist, wie hier, jedenfalls in einer Frist von nur etwas mehr als einem Monat bis zur Anrufung des Ausschusses eine solche Verwirkung noch nicht eingetreten.

Da im vorliegenden Falle das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet und die Kündigung nach § 13 KSchG von den Klägerinnen auch nicht aus "anderen" Gründen als unwirksam angesehen wird, spielt auch die Frist des § 4 KSchG keine Rolle. Es kann daher für den vorliegenden Fall völlig dahingestellt bleiben, ob diese Frist gegebenenfalls auf die Anrufung des Ausschusses nach § 111 Abs. 2 ArbGG Anwendung finden konnte, im vorliegenden Falle gilt sie jedenfalls nicht, so daß auch danach die Anrufung des Ausschusses rechtzeitig erfolgte.

Insgesamt räumt auch die Revision der Beklagten selbst ein, daß die Klägerinnen noch die staatlichen Gerichte für

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

- 7 -



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

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

- 7 -

Arbeitssachen anrufen konnten, nachdem die Industrie- und Handelskammer K , Zweigstelle N , erklärt hatte, daß sie nach ihrer Auffassung für eine Entscheidung nicht zuständig sei. Das entspricht zwar nicht der Rechtslage, da dieser Ausschuß auch beim Streit um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung eines Auszubildenden anzurufen ist (vgl. BAG vom 18. September 1975 - 2 AZR 602/74 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk bestimmt -). Diese Verkenntung der Rechtslage bei der Industrie- und Handelskammer hinderte aber die Klägerinnen nicht, ebenso wie nach einem ergangenen Spruch das Arbeitsgericht anzurufen. Diese Anrufung ist rechtzeitig erfolgt, da die Ablehnung eines Spruches durch die vorgenannte Behörde den Bevollmächtigten der Klägerinnen am 12. November 1974 zuging und auch erst das Schreiben der Industrie- und Handelskammer, nach dem sie angeblich nicht tätig werden könne, vom 6. November 1974 datiert. Unter diesen Umständen war die Anrufung des Arbeitsgerichts am 21. November 1974 in jedem Falle rechtzeitig. Letztlich kann dies alles aber dahingestellt bleiben, weil die Anrufung des Ausschusses nach § 111 Abs. 2 ArbGG lediglich das arbeitsgerichtliche Gutverfahren ersetzt (vgl. BAG vom 25. November 1976 - 2 AZR 751/75 -).

Entgegen der Auffassung der Klägerinnen sind die Kündigungen auch der Sache nach wirksam. § 15 BBiG kann nämlich nicht dahin ausgelegt werden, daß eine Kündigung während der Probezeit nur aus besonderen, mit der Berufsausbildung zusammenhängenden Gründen, insbesondere der Eignung, ausgesprochen werden konnte. Insoweit raumen auch die Klägerinnen in der Revisionsinstanz ein, daß aus der unterschiedlichen Regelung in § 15 Abs. 1 und in § 15 Abs. 2 BBiG entnommen werden muß, daß während der Probezeit das Berufsausbildungsverhältnis auch dann gekündigt werden kann, wenn ein wichtiger Grund i. S. des § 15 Abs. 2 BBiG nicht vorliegt. Aber auch soweit die Klägerinnen meinen, während der Probezeit mußte ein besonderer, mit der Ausbildung zusammenhängender Kündigungsgrund vorliegen, ist das unzutreffend. § 15 Abs. 1 BBiG sieht vielmehr vor, daß das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist während der Probezeit gekündigt

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

- 8 -



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

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

- 8 -

werden kann. Das bedeutet aber, daß insoweit eine ordentliche Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich ist, die grundsätzlich keines besonderen Kündigungsgrundes bedarf.

Zwar ist richtig, daß auch die Kündigung als einseitig empfangsbedürftige Willenserklärung gegen die Vorschriften der §§ 138, 242 BGB verstoßen und dann unwirksam sein kann, wenn sie aus den dort genannten, vom Gesetz mißbilligten Gründen erfolgt ist. Für einen solchen Sachverhalt bietet aber der vorliegende Fall keinerlei Anhaltspunkte. Es stand fest, daß die Beklagte die Ausbildung nicht werde durchführen können, weil ihre wirtschaftliche Lage dies nicht erlaubte. Dementsprechend ist dann auch die Beklagte in Liquidation überführt worden, ihre Fabrikationstätigkeit in der Bekleidungsindustrie wurde eingestellt. Die Klägerinnen hatten also ihre Ausbildung bei der Beklagten mangels Möglichkeit zur praktischen Tätigkeit gar nicht beenden können. Unter diesen Umständen stellt es in jedem Falle einen sachlichen Grund zur ordentlichen Kündigung dar, wenn die Auszubildenden möglichst frühzeitig die Möglichkeit erhalten, eine andere oder anderweitige Ausbildung durchzuführen. Jedenfalls von dem Augenblick, von dem an absehbar wird, daß die Ausbildung nicht beendet werden kann, ist eine derartige Kündigung nicht als sittenwidrig oder gegen Treu und Glauben verstoßend anzusehen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf den Hilfsantrag der Klägerinnen die Schadenersatzpflicht der Beklagten aus Verschulden beim Vertragsabschluß und positiver Vertrags- und Fürsorgepflichtverletzung festgestellt. Es hat dazu ausgeführt, daß die Beklagte die Klägerinnen im Zeitpunkt der Anwerbung oder jedenfalls alsbald nach dieser "offenbar vorvertraglichen Bindung" hatte darüber aufklaren müssen, daß angesichts der wirtschaftlichen Lage es nicht sicher sein wurde, daß die Klägerinnen im Ausbildungsverhältnis bleiben konnten und es daher besser wäre, sich um eine andere, sicherere Lehrstelle zu bemühen. Nach ihrem Sachvortrag sei sich die Beklagte Anfang 1974 über eine schlechte wirtschaftliche Situation klar gewesen, nur die Hoffnung auf eine Besserung habe sie noch bewogen, die Klägerinnen anzuwerben. Unter diesen Umständen hatte es nicht der

- 9 -



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

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

- 9 -

Sorgfaltspflicht eines verantwortungsbewußten Ausbildungsbetriebes entsprochen, noch Lehrstellen zur Verfügung zu stellen und damit die Auszubildenden davon abzuhalten, sich nach einer anderweitigen sichereren Lehrstelle umzusehen.

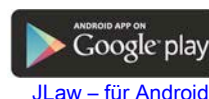
Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht zunächst davon aus, daß der Feststellungsantrag der Klägerinnen zulässig ist. Nachdem die Klägerinnen vorgetragen hatten, daß sich ihre Berufsausbildung um mehrere Monate verzögern werde, haben sie damit die Möglichkeit eines dadurch entstehenden späteren Schadens ausreichend dargelegt. Zu Unrecht rügt die Revision, daß die Beklagte unter den obwaltenden Umständen keine Aufklärungspflicht getroffen habe, insbesondere weil kein wirtschaftlicher Betrieb gezwungen werden könne, eine evtl. bedenkliche wirtschaftliche Lage ohne weiteres zu offenbaren. Ein Arbeitgeber, der Vertragsverhandlungen für ein Berufsausbildungsverhältnis eingeht, darf vielmehr bestehende Umstände, gleich welcher Art, die die vollständige Durchführung des Berufsausbildungsverhältnisses in Frage stellen können, nicht verschweigen, soweit sie ihm bekannt sind oder bekannt sein müssen.

Im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts, das bereits vorvertragliche Beziehungen als möglich unterstellt, ist davon auszugehen, daß bis zum Eintritt in die Ausbildungsverhältnisse am 1. August 1974 und mit Abschluß der eigentlichen Ausbildungsverträge eine unmittelbare vertragliche Bindung zwischen den Parteien noch nicht bestand. Mit der Anwerbung der Klägerinnen bereits Anfang 1974 waren aber die Parteien in Vorverhandlungen über einen Vertragsabschluß eingetreten, der dann für August ins Auge gefaßt worden war. Während dieser Vorverhandlungen bestand bereits eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers gegenüber den auszubildenden Kräften und ihren gesetzlichen Vertretern, soweit Umstände im Bereich des beklagten Unternehmens vorlagen, die für Abschluß und Durchführung des Ausbildungsvertrages wichtig sein konnten. Eine solche Aufklärungspflicht bestand insbesondere dann, wenn, wovon auch das Landesarbeitsgericht ausgeht, aus dem Bereich des Unternehmens heraus die Gefahr drohte, die Ausbildungsverhältnisse

- 10 -



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

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

- 10 -

wurden wegen absehbarer wirtschaftlicher Schwierigkeiten nicht durchgeführt werden können, was dann tatsächlich auch eingetreten ist (vgl. BAG 5, 182 = AP Nr. 2 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß, AP Nr. 1 zu § 13 GmbHG, BAG vom 2. Dezember 1976 - 3 AZR 401/75 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

Mit Recht rugt aber die Revision, daß das Landesarbeitsgericht keine ausreichenden Feststellungen dazu getroffen hat, ob die Beklagte bei der Verletzung ihrer Aufklärungspflicht auch schuldhaft gehandelt hat. Die Beklagte haftet nur dann für einen möglichen Schaden der Klägerinnen, wenn sie ihre prekäre wirtschaftliche Situation vor Abschluß des Vertrages unter Verletzung ihrer Aufklärungspflicht schuldhaft verschwiegen hat. Das Landesarbeitsgericht geht demgegenüber lediglich davon aus, daß die Beklagte in Kenntnis ihrer schlechten wirtschaftlichen Situation und in der Hoffnung auf eine Besserung dieser Lage die Klägerinnen angeworben habe und schon dies der Sorgfaltspflicht eines verantwortungsbewußten Ausbildungsbetriebes widerspreche. Wenn aber die Beklagte, wie sie vortragt, jedenfalls bei den Vorverhandlungen in der Zeit von Februar bis Juli 1974 noch eine begründete Hoffnung haben konnte, daß sie die Ausbildungsverhältnisse ab August 1974 werde durchführen können, so kann ihr entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts daraus allein noch kein Schuldvorwurf gemacht werden. Nur wenn in dieser Hinsicht eine durch Tatsachen kaum begründete und damit lediglich illusorische Hoffnung bei der Beklagten vorlag, kann ein fahrlässiges Handeln der Beklagten in Betracht kommen. Dabei muß allerdings in entsprechender Anwendung des Rechtsgedankens des § 282 BGB die Beklagte darlegen und evtl. beweisen, daß und warum sie kein Verschulden vor und bei Abschluß der Ausbildungsverträge trifft. Die wirtschaftliche Lage der Beklagten und die sich daraus ergebende Situation der Auszubildenden in einem Berufsausbildungsverhältnis bei der Beklagten gehorten nämlich zum "Gefahrenkreis" der Beklagten, dessen tatsächliche Umstände darzulegen und zu beweisen Sache der Beklagten ist, soweit es darauf ankommt, ob sie schuldhaft die ihr obliegende Aufklärungspflicht verletzt hat (vgl. BGHZ

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

8, 239 [241], 23, 288 [290], 28, 251 [254], 48, 310 [312], BGH NJW 1962, S. 31).

Die Klage konnte also durch den Senat nicht etwa schon deshalb abgewiesen werden, weil die Klägerinnen nicht ausreichend substantiiert vorgetragen hatten, die Beklagte treffe an der Verletzung ihrer Aufklärungspflicht ein Verschulden. Andererseits hat aber die Beklagte dargelegt, daß bis zur Erstellung der Halbjahresbilanz Ende August 1974 noch mit begründeter Hoffnung davon ausgegangen werden konnte, die Ausbildungsverhältnisse noch durchführen zu können. Unter diesen Umständen mußte das Landesarbeitsgericht dem entsprechenden Vortrag der Beklagten weiter nachgehen und prüfen, ob eine schuldhafte Verletzung der Aufklärungspflicht bis zum 1. August 1974 (Beginn der Ausbildung) vorlag.

Demgemäß war die Sache insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Dabei wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

gez. Dr. Poelmann

Willems

Dr. Feller

Steingen

Dr. Neumann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)