

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

Gesetz: BBiG § 15, §§ 1, 19, 46, 47; BGB § 611 Fürsorgepflicht, § 622 Abs. 1; KSchG § 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 701/75

Urteil des BAG vom 27. April 1977

LAG Düsseldorf (Köln)



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



5 AZR 701/75

16 Sa 347/75 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet am
27. April 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Nitsche und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf - Kammern Köln - vom 5. September 1975 - 16 Sa 347/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger hat ein Hochschulstudium als Diplom-Kaufmann abgeschlossen. Im Jahre 1973 bewarb er sich um eine Einstellung bei der Beklagten. Er war damals etwa 28 Jahre alt. Nach einem Einstellungsgespräch machte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 16. November 1973 folgendes Vertragsangebot, das dieser durch seine Unterschrift annahm:

"Mit Wirkung vom 1. 12. 1973 stellen wir Sie als Graduate Trainee in unserem Fertigungsbetrieb an.

Die ersten drei Monate Ihrer Tätigkeit gelten als Probezeit.

Der Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses bestimmt sich nach den jeweils geltenden Tarifverträgen, gleich ob Sie einer der Tarifvertrags-Parteien angehören oder nicht, der Ihnen überlassenen Arbeitsordnung und den sonstigen für dieses Werk gültigen Betriebsvereinbarungen, soweit in schriftlichen Zusatzvereinbarungen nichts Abweichendes bestimmt ist.

Entsprechend den tariflichen Bestimmungen werden Sie in die Gehaltsgruppe K 5 nach dem vollendeten 21. Lebensjahr im ersten Beschäftigungsjahr in der Gruppe eingestuft.

Ihr Monatsgehalt beträgt DM 2.270,-- brutto, einschließlich der Ihnen gegebenenfalls zustehenden Sozialzulagen. Der über das Tarifgehalt hinausgehende Teil des Gehalts verringert sich jeweils ohne Veränderung des Gesamtgehalts und ohne besondere Mitteilung um den vorgesehenen tariflichen Steigerungsbetrag, wenn Ihnen entsprechend den zurückgelegten Lebens- und Beschäftigungsjahren oder Ihrem Familienstand ein höheres Tarifgehalt zusteht.

Außerdem erhalten Sie als einmalige jährliche Leistung eine Weihnachtsgratifikation, deren Voraussetzungen und Höhe sich nach der jeweils gültigen Vereinbarung richten.

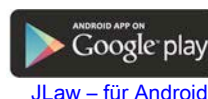
Anstelle der tariflichen Regelung beträgt der Zuschlag für die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden 50 %.

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

- 3 -



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



- 3 -

Sie verpflichten sich, Ihre volle Arbeitskraft in den Dienst unserer Gesellschaft zu stellen und über geschäftliche Angelegenheiten jeglicher Art gegenüber jedermann, auch nach Ende Ihres Arbeitsverhältnisses, Stillschweigen zu bewahren. Die Aufnahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf in jedem Falle der vorherigen Zustimmung der zuständigen Personalabteilung.

Wir behalten uns vor, Sie - abweichend von der bei der Einstellung für Sie in Aussicht genommenen Tätigkeit - auch mit anderen, Ihrer Vorbildung und Ihren Fähigkeiten entsprechenden Aufgaben zu betrauen, insbesondere Sie in einem anderen Bereich unserer Gesellschaft, gegebenenfalls auch an einem anderen Ort, zu beschäftigen.

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits - auch während der Probezeit - mit Monatsfrist zum Ende eines Monats gekündigt werden, soweit nicht für Sie günstigere gesetzliche Kündigungsfristen zwingend gelten. Unabhängig hiervon endet es in jedem Falle - ohne daß es einer Kündigung bedarf - spätestens mit dem Ende des Monats, in dem Sie das gesetzliche Rentenalter erreichen oder in dem Ihnen durch Zustellung des Bescheides eines Sozialversicherungsträgers die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mitgeteilt wird. Der Rentenbescheid ist der Personalabteilung nach Zugang unverzüglich vorzulegen.

Sonstige Vereinbarungen bedürfen der Schriftform ..."

Vor Abschluß des Anstellungsvertrages hatte der Kläger von der Beklagten die Schrift "Ihr Start bei Ford" und ein von ihr erstelltes "Nachwuchskräfteprogramm (Graduate Trainee Programm)" zur Information erhalten. Dieses "Nachwuchskräfteprogramm" hat folgenden Inhalt:

"Dieses Programm hat die Beschaffung und Einarbeitung von Hoch- und Fachhochschulabsolventen für eine spätere Tätigkeit als Spezialist oder Führungskraft innerhalb des Unternehmens zum Ziel ...

Es baut auf der Erfahrung auf, daß das derzeitige deutsche Bildungssystem den Hoch- und

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

- 4 -



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



- 4 -

Fachhochschulabsolventen eine fundierte theoretische Ausbildung, nicht aber die Voraussetzungen vermittelt, welche den Übergang von vorwiegend individueller, theoretisch-wissenschaftlicher Betätigung zu praktischer Arbeit - häufig im Rahmen eines Teams - in einem industriellen Großunternehmen ermöglichen.

Den Hoch- und Fachhochschulabsolventen wird bei der ersten Kontaktaufnahme die Möglichkeit eingeräumt, ein oder mehrere Interessengebiete aufzuzeigen, mit denen sie sich näher befassen möchten. Die Nennung solcher Interessengebiete räumt dem Unternehmen die Chance ein, einen Direktionsbereich auszusuchen, in dem den Interessen der Hoch- und Fachhochschulabsolventen Rechnung getragen werden kann.

Das Programm erstreckt sich über etwa 12 Monate und läßt sich in vier Gruppen von Maßnahmen gliedern, deren Durchführung teilweise parallel läuft.

Ganz gleich, um welchen Direktionsbereich es sich auch handelt, finden folgende vier Gruppen von Maßnahmen nach einheitlichen Gesichtspunkten statt:

- a) On-the-job-Training (Job Rotation)
- b) Sog. direktionsbereichsspezifische Konferenzen
- c) Englischunterricht
- d) allgemeine Seminare

Nach Ablauf etwa eines Jahres wird der Trainee, der bis dahin verwaltungstechnisch in einem Pool geführt wurde, auf eine feste Planstelle des Bereiches, für den er sich bei der Einstellung entschieden hatte, übernommen.

Einzelheiten

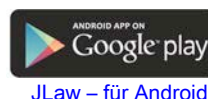
- a) On the job Training (Job Rotation)

Es besteht aus einem Arbeitstraining ("learning by doing"), bei dem nach einem individuell und gemeinsam mit dem Trainee aufgestellten Plan auf mindestens vier verschiedenen Stationen im Schwierigkeitsgrad wachsende, praxisbezogene Arbeiten durchzuführen sind. Ein Ausbildungsziel ist hierbei die Integration des Trainees in die jeweiligen Arbeitsgruppen.

- 5 -



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



- 5 -

Zum Abschluß jeder Station wird der Trainee vom jeweiligen Vorgesetzten beurteilt, wobei der Inhalt der Beurteilung dem Trainee eröffnet werden muß.

b) Direktionsbereichsspezifische Konferenzen

In insgesamt 12 mehrstündigen Zusammenkünften vermitteln Spezialisten oder Führungskräfte des Bereiches, in dem die Trainees tätig sind, einen Ein- und Überblick über die dort wahrzunehmenden Funktionen. Auf diese Weise werden die Trainees über Zusammenhänge innerhalb der Organisation und die Zusammenarbeit ihrer Teile informiert.

c) Englisch-Unterricht

Den Besonderheiten des Unternehmens mit seinen europäischen und weltweiten Verflechtungen entsprechend wird den Trainees Gelegenheit geboten, ihre englischen Sprachkenntnisse zu vervollkommen, zusätzliche Sprachkenntnisse zu erwerben und sich für die Anwendung der Sprachkenntnisse die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen.

d) Allgemeine Seminare

In mehreren, 2- bis 3-tägigen Seminaren, die feste Bestandteile des Programms sind, werden den Trainees Kenntnisse auf folgenden Gebieten vermittelt:

Zusammenarbeit in der Gruppe

Rhetorik

Konferenztechnik

Elektronische Datenverarbeitung

Die insgesamt auf diese Weise erworbenen methodologischen Kenntnisse und Arbeitstechniken ermöglichen dem Mitarbeiter - zusammen mit seiner fachspezifischen Vorbildung - einen wirksameren und ihn befriedigenden Einsatz im Unternehmen, bedeuten aber keineswegs den Abschluß gezielter Weiterbildung. Möglichkeiten hierfür werden auch weiterhin geboten, dann aber vorwiegend aufgrund individuellen, auf die betrieblichen Erfordernisse ausgerichteten Bedarfs."

Der Kläger nahm seine Tätigkeit bei der Beklagten vertragsgemäß am 1. Dezember 1973 auf. Mit Schreiben vom 26. April 1974 kündigte die Beklagte dem Kläger unter Einhaltung



- 6 -

der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist zum 31. Mai 1974 mit der Begründung, wegen der sich zuspitzenden Absatzkrise in der Automobilindustrie müsse sie Arbeitskräfte einsparen. Zugleich mit dem Kläger wurden etwa 30 weitere Graduate Trainees entlassen.

Mit seiner am 17. Mai 1974 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung geltend und verlangt Fortzahlung der vereinbarten Vergütung, hilfsweise Schadenersatz. Er hat vorgetragen:

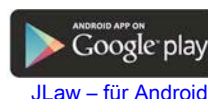
Wie aus dem "Nachwuchskräfteprogramm" der Beklagten und der von ihr herausgegebenen Schrift "Ihr Start bei Ford" hervorgehe, habe er als Graduate Trainee zur Beklagten nicht in einem Arbeits-, sondern in einem Ausbildungsverhältnis gestanden. Dem Ausbildungscharakter des Vertragsverhältnisses stehe die hier ausgesprochene Kündigung entgegen. Es verstehe sich von selbst, daß die Kündigungsmöglichkeiten bei Ausbildungsverhältnissen eingeschränkt seien. Nur in der Ausbildung selbst begründete Umstände könnten eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses rechtfertigen, nicht aber wirtschaftliche Schwierigkeiten. Die Beklagte habe jedoch die wirtschaftliche Situation zum Anlaß der Kündigung genommen, und zwar ohne Rücksicht auf soziale Härten. Die Vereinbarung einer monatlichen Kündigungsfrist stelle eine unzulässige Abwälzung des vom Arbeitgeber zu tragenden wirtschaftlichen Risikos auf den Arbeitnehmer dar. Sie sei daher rechtsunwirksam. Darüber hinaus verstoße die Kündigung auch gegen Treu und Glauben. Leitende Angestellte der Beklagten hätten den Trainees noch vor dem Abschluß der Verträge auf die von ihnen geäußerten Bedenken hin zugesichert, die Ausbildungsprogramme würden trotz der bereits bestehenden Absatzschwierigkeiten durchgeführt, Kündigungen würden nicht ausgesprochen. Bei dem Einstellungsgespräch vom 12. November 1973 habe ihm der Koordi-

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
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

nator des Trainee-Programms der Beklagten, Herr A , erklärt, aufgrund der sich abzeichnenden schlechten Absatzlage sollten das Trainee-Programm kürzer gefahren und weniger Neueinstellungen vorgenommen werden; hierdurch hoffe man sicherzustellen, jedem Trainee nach Ablauf der Trainee-Zeit eine Planstelle anbieten zu können. Ebenfalls am 12. November 1973 habe ein Herr H , der die Funktion eines "Trainee-Vaters" ausgeübt habe, erklärt, die Beklagte lasse keinen Trainee 12 Monate "rotatieren", ohne sicher zu sein, ihm dann eine Planstelle anbieten zu können. Auch nach Antritt seiner Beschäftigung hätten diese Herren geäußert, sein Arbeitsplatz sei gesichert, er habe nichts zu befürchten. Im Dezember 1973 habe Herr Dr. S während des Meetings "Personalwesen" wörtlich gesagt: "Ihr seid die letzten, die gekündigt werden". Im übrigen seien noch am 1. April 1974 neue Trainees eingestellt und um diese Zeit an den Universitäten und beim Arbeitsamt noch Trainees angeworben worden. Die Beklagte müsse ihm daher seine Vergütung über den 31. Mai 1974 hinaus weiterzahlen. Sollte die Kündigung jedoch wirksam sein, so habe die Beklagte jedenfalls gegen eine schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung verstoßen und sich dadurch ihm gegenüber schadenersatzpflichtig gemacht. Er habe nach Antritt seiner neuen Arbeitsstelle einen Minderverdienst von monatlich 20,-- DM brutto. Schließlich sei ein Schadenersatzanspruch auch aus dem Gedanken der Selbstbindung begründet; denn die Beklagte habe an die in den Jahren 1966/67 entlassenen Trainees Abfindungen gezahlt.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die mit Schreiben vom 26. April 1974 erfolgte Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte unwirksam ist;
2. die Beklagte zur Lohnfortzahlung in der bisherigen Höhe von 2.270,-- DM brutto monatlich zu verurteilen;



- 8 -

hilfsweise,
die Beklagte zu verurteilen, ihm monatlich Schadenersatz in Höhe von je 20,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat unter Hinweis auf den Anstellungsvertrag die Auffassung vertreten, es handele sich nicht um ein Ausbildungsverhältnis, sondern um ein Arbeitsverhältnis, das fristgemäß und wirksam aufgekündigt worden sei. Soweit nach dem 1. April 1974 neue Trainees eingestellt worden seien, sei dies aufgrund bereits früher abgeschlossener Verträge geschehen. Aktive Werbemaßnahmen habe sie um diese Zeit nicht mehr durchgeführt. Es treffe auch nicht zu, daß sie dem Kläger und den anderen entlassenen Trainees die Unkündbarkeit des Vertrages für die Dauer des vorgesehenen Trainee-Programms zugesichert habe. Im übrigen fehle es hierfür auch an der nach dem Anstellungsvertrag erforderlichen Schriftform.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Zum Feststellungsantrag

Das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten mit der vertraglich vereinbarten Frist von einem Monat zum Monatsende ausgesprochene ordentliche Kündigung des Vertragsverhältnisses der Parteien mit Recht als wirksam angesehen. Gründe, die zur Unwirksamkeit der Kündigung führen könnten, sind nicht gegeben.

- 9 -



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



- 9 -

1. Den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes kann der Kläger nicht für sich in Anspruch nehmen, weil er zur Zeit der Kündigung noch nicht länger als sechs Monate bei der Beklagten beschäftigt war (§ 1 Abs. 1 KSchG).

2. Auch auf die Kündigungsbeschränkungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) läßt sich der Feststellungsantrag des Klägers nicht stützen.

a) Nach § 15 Abs. 2 BBiG kann ein Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vom Ausbildenden nur aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden; eine ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen. Die Vorschrift gilt jedoch unmittelbar nur für solche Vertragsverhältnisse, die eine Berufsausbildung im Sinne von § 1 Abs. 2 BBiG zum Gegenstand haben. Nach der genannten Bestimmung hat die Berufsausbildung eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln; sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen. Das "Graduate-Trainee-Programm" der Beklagten vermittelt keine Berufsausbildung in diesem Sinne. Es setzt vielmehr eine abgeschlossene berufliche Hochschulausbildung und damit eine breit angelegte berufliche Grundbildung bereits voraus. Das Landesarbeitsgericht hat das Vertragsverhältnis der Parteien daher mit Recht nicht als Berufsausbildungsverhältnis im Sinne der Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes angesehen. Das wird auch von der Revision nicht beanstandet. Ob das Trainee-Programm der Beklagten als berufliche Fortbildung im Sinne von § 1 Abs. 3 BBiG anzusehen ist, wie das Landesarbeitsgericht meint, kann hier dahinstehen; denn für die Berufsfortbildung gilt § 15 Abs. 2 BBiG nicht.

b) Ebensowenig kommt für den vorliegenden Fall über § 19 BBiG eine entsprechende Anwendung des § 15 Abs. 2 BBiG in Frage.



- 10 -

Gemäß § 19 BBiG gelten für Personen, die zum Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen eingestellt werden, soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, die §§ 3 - 18 BBiG mit den dort näher bezeichneten Ausnahmen. Wie aus der Entstehungsgeschichte des § 19 BBiG hervorgeht, sollten mit dieser Vorschrift solche Personen erfaßt werden, die sich keiner Berufsausbildung in dem anspruchsvollen Sinne des § 1 Abs. 2 BBiG unterziehen, sondern denen für ihre berufliche Tätigkeit nur kurzfristig bestimmte berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden müssen, damit sie ihren Arbeitsplatz ausfüllen können. Die in § 19 BBiG vorgesehene Anwendung des zweiten Teils des Berufsbildungsgesetzes auch auf diese Personen dient dem Zweck zu verhindern, daß Unklarheiten hinsichtlich ihrer rechtlichen Stellung auftreten und zu arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen führen. Die Vorschrift stellt es deshalb den Vertragsparteien in erster Linie frei, eine Anstellung als Angestellter oder Arbeiter zu vereinbaren. Nur für den Fall, daß dies nicht geschieht, legt sie zwingend die Anwendung der §§ 4 - 18 BBiG als Mindestnormen mit den vorgesehenen Ausnahmen fest. Dabei ging der Gesetzgeber davon aus, daß § 19 BBiG nicht für die Berufsbildung (§ 46 BBiG), die Umschulung (§ 47 BBiG) und auch nicht in den Fällen gilt, in denen bereits ausgebildete Fachkräfte für bestimmte spezielle Aufgaben fortgebildet werden (Schriftlicher Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit, BT-Drucks. V/4260 zu § 19; vgl. auch Rolf Weber, Kommentar zum BBiG, § 19, Anmerkungen 1 und 2; Herkert, Kommentar zum BBiG, § 19, RdNr. 10). Da der Kläger als Hochschulabsolvent bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung aufzuweisen hat und es bei dem "Graduate-Trainee-Programm" der Beklagten lediglich darum ging, ihn für seine speziellen Aufgaben bei der Beklagten fortzubilden und ihn einzuarbeiten, scheidet schon aus diesem Grunde eine Anwendung des § 19 BBiG aus. Im übrigen scheitert sie aber auch daran, daß die Par-

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



teilen - wie in anderem Zusammenhang unten noch näher dargelegt wird - ein Arbeitsverhältnis vereinbart haben.

3. Auch eine vertragliche Kündigungsbeschränkung steht der hier ausgesprochenen, auf betriebliche Erfordernisse gestützten ordentlichen Kündigung nicht entgegen. Den Vereinbarungen der Parteien läßt sich nicht entnehmen, daß während der Dauer des "Trainee-Programms" eine ordentliche Kündigung aus anderen als in der Ausbildung selbst liegenden Gründen ausgeschlossen sein sollte.

a) Der schriftliche Anstellungsvertrag macht weder hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeiten noch sonst einen Unterschied zwischen der zwölfmonatigen Trainee-Ausbildung und der anschließend vorgesehenen Beschäftigung des Klägers mit Spezial- oder Führungsaufgaben. Vielmehr bezeichnet er das Vertragsverhältnis insgesamt als Arbeitsverhältnis und trifft dafür auch einheitliche Regelungen. Das Anstellungsverhältnis sollte sich von vornherein nach den einschlägigen Tarifverträgen, nach der im Betrieb der Beklagten geltenden Arbeitsordnung und den sonstigen für den Beschäftigungsbetrieb abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen richten. Der Kläger wurde schon als Trainee in eine bestimmte tarifliche Angestellten-Gehaltsgruppe eingestuft. Für Mehrarbeit wurde eine besondere Vergütungsregelung getroffen. Der Kläger war verpflichtet, seine volle Arbeitskraft in den Dienst der Beklagten zu stellen, und bedurfte zur Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit der vorherigen Zustimmung der Personalabteilung. Die Beklagte hatte sich auch von vornherein vorbehalten, den Kläger abweichend von der bei seiner Einstellung für ihn in Aussicht genommenen Tätigkeit auch mit anderen, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechenden Aufgaben zu betrauen, insbesondere ihn in einem anderen Unternehmensbereich und an einem anderen Ort zu beschäftigen. In allen diesen vertraglichen Regelungen sieht das Landesarbeitsgericht mit Recht typische Merkmale eines Arbeitsver-



- 12 -

trages. Gegenstand des Vertrages ist die Leistung von Arbeit gegen Entgelt und nicht in erster Linie die berufliche Weiterbildung des Klägers.

Daß für die ersten zwölf Monate des Vertragsverhältnisses ein gegliedertes Ausbildungsprogramm vorgesehen war, ändert hieran nichts. Dieses Programm dient der gezielten praktischen Einführung von Hoch- und Fachhochschulabsolventen in eine Tätigkeit als Spezialist oder Führungskraft innerhalb des Unternehmens der Beklagten. Es besteht vorwiegend in der Leistung von Arbeit auf wechselnden Arbeitsplätzen innerhalb eines bestimmten Direktionsbereichs, um dem Trainee auf diese Weise einen Einblick in verschiedene Aufgabengebiete des Direktionsbereichs zu verschaffen. Die einmal monatlich veranstaltete mehrstündige Zusammenkunft der Trainees, in der Spezialisten und Führungskräfte der verschiedenen Direktionsbereiche einen Ein- und Überblick über die dort wahrzunehmenden Funktionen geben, soll die Trainees über die Organisation des Unternehmens der Beklagten und über die Zusammenarbeit der einzelnen Organisationsteile informieren. Wenn den Trainees ferner Gelegenheit zur Vervollkommnung ihrer englischen Sprachkenntnisse gegeben wird, so geschieht dies im Hinblick auf die Besonderheiten des Unternehmens der Beklagten mit seinen europäischen und weltweiten Verflechtungen. Schließlich werden mehrere zwei- bis dreitägige Seminare über die Zusammenarbeit in der Gruppe, über Rhetorik, Konferenztechnik und elektronische Datenverarbeitung abgehalten. Dieses Ausbildungsprogramm ist - wie seine Aufgliederung zeigt - weitgehend auf die besonderen Verhältnisse des Unternehmens der Beklagten und die dort von den einzelnen Trainees zu übernehmenden Aufgaben zugeschnitten. Der eigentliche Zweck der Einstellung des Klägers als Trainee bei der Beklagten bestand nicht darin, ihm unabhängig von seiner späteren Tätigkeit bei der Beklagten eine berufliche Ausbildung oder Weiterbildung zu ermöglichen, sondern seine Arbeitskraft für die Aufgaben des Unternehmens der Beklagten

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

- 13 -



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



einzusetzen. Anders als etwa die Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz hat die Ausbildung nach dem Trainee-Programm der Beklagten keinen Selbstzweck. Sie dient vielmehr in erster Linie den arbeitstechnischen Zwecken des Unternehmens, nämlich der Eingewöhnung und Einarbeitung in die Aufgaben, die der Trainee nach seinem Arbeitsvertrag übernehmen soll. Das erklärt auch die von den Parteien gewählte einheitliche Vertragsgestaltung. Der Kläger wurde zwar als Trainee eingestellt. Der Vertrag ist aber auf eine langfristige Zusammenarbeit der Parteien angelegt. Er sollte, sofern er nicht vorher gekündigt wurde, erst mit dem Eintritt des Klägers in das Rentenalter enden. Er unterscheidet deshalb nicht zwischen der Trainee-Ausbildung und der nachfolgenden Übernahme von Spezial- oder Führungsaufgaben innerhalb des Unternehmens der Beklagten. Die Trainee-Ausbildung sollte sich im Rahmen eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses vollziehen und ihm nicht etwa als ein davon unabhängiges selbstständiges Ausbildungsverhältnis vorgeschaltet sein.

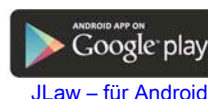
Haben die Parteien somit ein einheitliches Arbeitsverhältnis vereinbart, dann muß angenommen werden, daß auch für die Dauer des Trainee-Programms die in dem schriftlichen Anstellungsvertrag für beide Seiten ohne Einschränkung vorgesehene Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung mit der nach § 622 Abs. 1 Satz 2 BGB zulässigen Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gelten sollte.

b) Demgegenüber kann sich der Kläger nicht darauf berufen, leitende Mitarbeiter der Beklagten hätten ihm wie auch den übrigen Trainees bei den Einstellungsverhandlungen erklärt, daß eine Kündigung nicht erfolgen werde. Diese angebliche Zusicherung hat in dem schriftlichen Arbeitsvertrag, der das Ergebnis der mündlichen Vorbesprechungen wiedergibt, keinen Niederschlag gefunden. Der



schriftliche Anstellungsvertrag stellt aber ersichtlich eine abschließende und erschöpfende Regelung der beiderseitigen vertraglichen Rechte und Pflichten dar. Für sonstige Vereinbarungen ist in dem Vertrag ausdrücklich Schriftform vorgesehen. Mit der Übersendung des schriftlich fixierten Vertragsangebots an den Kläger hat die Beklagte deutlich zum Ausdruck gebracht, daß weitere bei den Vorbesprechungen etwa abgegebene mündliche Erklärungen nicht als rechtsverbindlich gelten sollten (vgl. BAG 5, 182 [184] = AP Nr. 2 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsschluß [zu 1 der Gründe]). Hiermit hat sich der Kläger durch die vorbehaltlose Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages einverstanden erklärt. Auf weitergehende mündliche Zusicherungen kommt es daher nicht an, so daß auch die Rüge der Revision unbegründet ist, das Landesarbeitsgericht habe die vom Kläger zum Beweise für die von ihm behauptete mündliche Zusicherung der Beklagten benannten Zeugen nicht vernommen.

4. Soweit die Revision für die Dauer des Trainee-Programms eine Beschränkung der Kündigungsmöglichkeiten aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers herleiten will, kann ihr nicht gefolgt werden. Die Revision begründet ihre Auffassung mit dem besonderen Charakter eines Berufsausbildungsverhältnisses, der es nicht zulasse, die Ausbildung aus anderen als in ihr selbst liegenden Gründen vorzeitig abubrechen; im Risikobereich des Arbeitgebers liegende wirtschaftliche Gründe könnten eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses daher nicht rechtfertigen. Es kann dahinstehen, ob bei Berufsausbildungsverhältnissen außerhalb des Berufsbildungsgesetzes Treu und Glauben oder Fürsorgegesichtspunkte eine Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten gebieten. Dies könnte jedenfalls nur dann in Betracht gezogen werden, wenn das Vertragsverhältnis ausschließlich oder doch vorwiegend dazu dient, dem Vertragspartner berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Wie jedoch bereits oben näher



dargelegt wurde, trifft das hier nicht zu. Die Ausbildung nach dem Trainee-Programm bezweckte in erster Linie die Einführung und Einarbeitung des Klägers in seinen arbeitsvertraglichen Aufgabenbereich innerhalb des Unternehmens der Beklagten. Besteht aber infolge der wirtschaftlichen Entwicklung und des dadurch erforderlich gewordenen Abbaus von Arbeitskräften keine Möglichkeit mehr, den Kläger in dem vorgesehenen Arbeitsgebiet einzusetzen, dann wird auch der mit dem Trainee-Programm verfolgte Zweck unerreichbar. Es würde eine Überspannung der Fürsorgepflicht bedeuten, die Beklagte gleichwohl bis zum Ablauf des Trainee-Programms an dem für sie sinnlos gewordenen Verträge festzuhalten.

Demgegenüber kann die Revision nicht auf öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse wie etwa das Referendarverhältnis und die dafür geltenden Auflösungsbeschränkungen hinweisen. Die Referendarausbildung ist zur Erreichung eines qualifizierten beruflichen Abschlusses erforderlich und dient ausschließlich diesem Zwecke. Sie ist deshalb mit der Absolvierung des Trainee-Programms bei der Beklagten nicht zu vergleichen.

5. Nach alledem ist die von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung rechtswirksam, so daß das Landesarbeitsgericht den Feststellungsantrag des Klägers mit Recht abgewiesen hat.

II. Zahlungsansprüche

1. Soweit der Kläger mit seiner Klage die Fortzahlung seines Gehalts für die Zeit nach dem Wirksamwerden der ordentlichen Kündigung begehrt, fehlt es hierfür an einer rechtlichen Grundlage; denn das Arbeitsverhältnis der Parteien ist mit dem 31. Mai 1974 beendet worden.

2. Auch der geltend gemachte Schadenersatzanspruch ist nicht begründet.



a) Eine wirksame ordentliche Kündigung ist in aller Regel keine zum Schadenersatz verpflichtende schuldhaftes Vertragsverletzung, es sei denn, die Kündigung verstieße gegen eine vertraglich oder gesetzlich begründete schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung (BAG 8, 132 [137] = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung [zu II 4 der Gründe]). Wie bereits ausgeführt wurde, ergibt sich aus dem schriftlichen Anstellungsvertrag, der die alleinige Grundlage der Vertragsbeziehungen der Parteien geworden ist, keine irgendwie geartete Kündigungsbeschränkung. Auch nach dem Abschluß des schriftlichen Arbeitsvertrages ist keine derartige Vereinbarung zwischen den Parteien getroffen worden. Soweit der Kläger hierzu behauptet, während eines Meetings "Personalwesen" im Dezember 1973 habe der Mitarbeiter der Beklagten Dr. S den Trainees gegenüber geäußert, sie seien die letzten, denen gekündigt werde, kann hierin - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt - keine rechtsverbindliche Zusage einer Kündigungsbeschränkung gesehen werden. Es handelt sich vielmehr um eine Mitteilung tatsächlicher Art ohne rechtsgeschäftlichen Erklärungswillen. Dies muß um so eher angenommen werden, als nach dem Anstellungsvertrag der Parteien für weitere vertragliche Abreden Schriftform vorgesehen war.

b) Soweit der Beklagten möglicherweise ein Verschulden bei den Vertragsverhandlungen vorzuwerfen ist, indem sie nach der Behauptung des Klägers trotz der sich bereits abzeichnenden Absatzschwierigkeiten den angebotenen Arbeitsplatz als sicher hingestellt und den Kläger dadurch zum Vertragsabschluß veranlaßt hat, könnte der Kläger nur den Vertrauensschaden ersetzt verlangen. Daß ihm ein solcher Vertrauensschaden entstanden sei, hat der Kläger aber nicht dargelegt. Er hat nicht vorgetragen, daß er etwa im Vertrauen auf die Sicherheit seines Arbeitsplat-



- 17 -

zes bei der Beklagten ein anderes Stellenangebot ausgeschlagen hätte.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Seidensticker

Nitsche

Dr. Hirt

