

Aktenzeichen: 8 AZR 439/02
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 20. November 2003
- 8 AZR 439/02 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Schlußurteil vom 28. März 2000
- 22 Ca 383/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 19. März 2002
- 3 Sa 76/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Schadensersatz wegen ungerechtfertigter Kündigung

Gesetz:

BGB § 611 Haftung des Arbeitgebers

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 439/02
3 Sa 76/00
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. November 2003

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. November 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Vesper und die ehrenamtliche Richterin Iskra für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. März 2002 - 3 Sa 76/00 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch darüber, ob der Kläger von der Beklagten Schadensersatz verlangen kann, weil diese das Vertragsverhältnis der Parteien rechtswidrig gekündigt habe.

Der Kläger war bei der Beklagten, einer bundesweit tätigen Lebensversicherung, seit 1. Oktober 1996 in deren Geschäftsstelle U zur Ausbildung für eine Tätigkeit im Versicherungsaußendienst gegen eine vereinbarte Bruttovergütung von 2.690,00 DM monatlich beschäftigt.

Der befristete Ausbildungsvertrag vom 1. Oktober 1996 enthält ua. folgende Regelungen:

»...«

Wir wollen ihnen durch eine betriebsbezogene praktische Ausbildung und Tätigkeit die Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die für eine erfolgreiche Außendiensttätigkeit erforderlich sind. Hierzu gehört es, dass sie alle Ausbildungsmöglichkeiten, die wir Ihnen anbieten, wahrnehmen und an den V-internen Qualifikationen teilnehmen.

Ihre Fachausbildung dauert mindestens 12 Monate und endet, ohne daß es einer vorherigen Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Möglichkeit besteht, die Prüfung zum Versicherungsfachmann/zur Versicherungsfachfrau (BWV) abzulegen, spätestens nach 15 Monaten. Sie beginnt am 01.10.96 und endet spätestens am 31.12.97.

Zum Ablauf der Fachausbildung erwarten wir von Ihnen, daß Sie die Prüfung zum/zur Versicherungsfachmann/-frau erfolgreich ablegen.

Für eine intensive Einarbeitung im Außendienst ist es erforderlich, daß Sie eine erfolgreiche Tätigkeit als nebenberuflicher Mitarbeiter/in ausüben. Hiermit soll verstärkt die Werbung im



Partner-System sowie die Teilnahme an Werbeeinsätzen verbunden sein.

...

Ausbildungskosten

Ein Teil der Kosten ihrer Ausbildung wird als zinsloses Darlehen gewährt, das durch ihre Tätigkeit für unsere Gesellschaft getilgt werden kann.

Die rückzahlbaren Kosten, die wir mit 22.000 DM veranschlagen, verringern sich um 1/24 pro Monat, den sie nach Abschluß der Ausbildung in den Diensten der V verbringen. Das Darlehen wird dementsprechend nach zwei Tätigkeitsjahren getilgt sein.

Bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung ohne unser Einverständnis, sind die bis dahin aufgelaufenen rückzahlbaren Kosten von Ihnen zu begleichen.

Wollen Sie nach erfolgreicher Beendigung Ihrer Ausbildung ein Angebot auf Übernahme der V in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht annehmen bzw. endet ein mit uns eingegangenes Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Tilgungszeitraumes, sei es, daß Sie selbst kündigen oder aus Gründen, die in Ihrer Person oder Ihrem Verhalten liegen, so behalten wir uns vor, von Ihnen die Tilgung der Restschuld am Tage Ihres Ausscheidens zu verlangen.

...“

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. August 1997, weil der Kläger auch nach einer entsprechenden Abmahnung mehrfach unentschuldigt gefehlt habe. Diese Kündigung ist vom Landesarbeitsgericht rechtskräftig durch Urteil für unwirksam erklärt worden, weil nach einer bei der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung Kündigungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig und der vorliegend vom Betriebsrat gefasste Zustimmungsbeschluss unwirksam sei. Wegen dieses Nichtigkeitsgrundes hat das Landesarbeitsgericht auch den von der Beklagten in der Berufungsinstanz gestellten Auflösungsantrag abgewiesen. In einem weiteren Verfahren wegen einer späteren fristlosen Kündigung der Beklagten haben die Parteien einen gerichtlichen Vergleich geschlossen, wonach ihr Vertragsverhältnis mit dem 31. Dezember 1997 beendet worden ist.

Der Kläger hat die Berichtigung des unter dem 31. August 1997 erteilten Zeugnisses in der Bewertung und Führung sowie Schadensersatz begehrt, weil die Beklagte das Vertragsverhältnis rechtswidrig gekündigt habe. Er hat vorgetragen, ihm seien durch die rechtswidrige Kündigung an Vergütung und Sonderzahlungen insgesamt 203.654,64 DM entgangen, weil ihn die Beklagte nach bestandener Prüfung



übernommen hätte. Auf Grund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der quotalen Rückzahlung der Ausbildungskosten und der Regelung, dass die Kosten bei zwei Tätigkeitsjahren getilgt seien, sei davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Absolvieren der Prüfung zwei Jahre fortgedauert hätte.

Der Kläger hat, soweit in der Revision noch von Bedeutung, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 203.654,64 DM nebst 4 % Zinsen seit Zustellung des Schriftsatzes vom 14. Januar 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der geltend gemachte Schadensersatz stehe dem Kläger nicht zu. Es treffe sie kein Verschulden daran, dass der Kläger die Prüfung nicht habe ablegen können. Die Kündigung sei wegen der Unzuverlässigkeit des Klägers erfolgt. Die Beklagte sei davon ausgegangen, sie habe vorzeitig kündigen können. Außerdem sei nicht sicher, ob der Kläger die Prüfung bestanden hätte, da die Durchfallquote bei 50 % liege. Im Übrigen hätte sie den Kläger nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen müssen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage auf Zeugnisberichtigung und die Zahlungsklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der hinsichtlich der Zahlungsklage zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf den von ihm begehrten Schadensersatz.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe keinen Schadensersatzanspruch wegen des Verdienstes, der ihm für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung des befristeten Anstellungsvertrages als Vertriebsassistent dadurch entgangen sei, dass er von der Beklagten nicht in eine Festanstellung im Außendienst übernommen worden sei. Dabei könne dahingestellt bleiben, ob der Kläger entsprechend seiner Behauptung im Rahmen des befristeten Anstellungs-



vertrages keine vertragsgemäße Praxiseinweisung erhalten habe und ob die Kündigung vom 30. Juli 1997 eine schuldhafte Vertragsverletzung darstelle, auf Grund derer die Beklagte im Grundsatz auch zum Schadensersatz verpflichtet sei. Der vom Kläger mit seiner Klage geltend gemachte Schaden sei nicht vom Schutzbereich des zwischen den Parteien abgeschlossenen befristeten Anstellungsvertrages erfasst. Der Kläger hätte auf Grund des auf die Zeit vom 1. Oktober 1996 bis längstens 31. Dezember 1997 befristeten Anstellungsvertrages auch bei Bestehen der Prüfung keinen Rechtsanspruch auf Übernahme in eine unbefristete Einstellung gehabt. Auf Grund der Abschlussfreiheit sei der Arbeitgeber in seiner Entscheidung frei, ob er mit dem Arbeitnehmer im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis einen zweiten Arbeitsvertrag abschließt.

II. Diese Ausführungen halten im Ergebnis und in weiten Teilen der Begründung einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Der Kläger hat unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt einen Anspruch auf Schadensersatz wegen des ausgefallenen Verdienstes einer unbefristeten Beschäftigung als Versicherungsinspektor.

1. Der Kläger kann seinen Schadensersatzanspruch nicht auf eine Verletzung des Ausbildungsvertrages durch die Beklagte stützen. Soweit der Kläger der Beklagten vorwirft, sie habe den Ausbildungsvertrag dadurch verletzt, dass sie ihm keine vertragsgemäße Praxiseinweisung gegeben und das Ausbildungsverhältnis ungerechtfertigt gekündigt habe, fehlt es bereits an der Ursächlichkeit dieser möglichen Pflichtverletzungen für den geltend gemachten Schaden des entgangenen Verdienstes der Festanstellung.

Der bis spätestens 31. Dezember 1997 befristete Anstellungsvertrag der Parteien vom 1. Oktober 1996 sollte durch eine betriebsbezogene praktische Ausbildung und Tätigkeit die Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die für eine Außendiensttätigkeit als Versicherungsvertreter erforderlich sind. Die Fachausbildung sollte die Prüfung zur Zulassung zum Versicherungsfachmann vorbereiten. Nach erfolgreichem Abschluss war zwar ein Angebot der Beklagten für eine unbefristete Anstellung in Aussicht gestellt, jedoch keine verbindliche Zusage. Bestand danach kein Anspruch des Klägers auf eine Festanstellung nach Ausbildung und bestandener Prüfung, so kann eine Verletzung des befristeten Ausbildungsvertrages auch keinen Anspruch auf Schadensersatz wegen des entgangenen Verdienstes einer unbefristeten Anstellung begründen. Bei einer schuldhaften Verletzung des Ausbildungsvertrages käme lediglich ein Schadensersatz wegen der möglicherweise durch die Pflichtverletzung verursach-



ten Verlängerung der Ausbildungszeit und verspäteten Prüfung in Betracht. Diesen Verspätungsschaden macht der Kläger aber nicht geltend. Er trägt auch nicht vor, dass durch das Verschulden der Beklagten die Fachausbildung und Ablegung der Prüfung nicht hätte nachgeholt werden können. Der Kläger verlangt stattdessen den entgangenen Verdienst einer Festanstellung, auf die er aber auch bei rechtmäßigem Verhalten der Beklagten durch eine ordnungsgemäße Ausbildung des Klägers nach seiner erfolgreichen Prüfung keinen Anspruch gehabt hätte.

2. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, die Beklagte sei verpflichtet gewesen, ihn nach der befristeten Ausbildung fest anzustellen.

Ein Auszubildender ist grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, ob er einen Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernimmt oder nicht (*BAG 5. April 1984 - 2 AZR 513/82 - AP BBiG § 17 Nr. 2 = EzA BBiG § 17 Nr. 1*). Eine verbindliche Zusage durch die Beklagte auf eine feste Einstellung nach Abschluss der Ausbildung hat der Kläger nicht behauptet. Eine solche Zusage ergibt sich entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht aus der im Arbeitsvertrag geregelten Rückerstattung der Ausbildungskosten bei Festanstellung. Aus dieser Regelung folgt lediglich ein Interesse der Beklagten, die Ausgebildeten nach der Prüfung fest einzustellen, damit die Ausbildungskosten verrechnet werden können. Eine Verpflichtung zur Einstellung der Ausgebildeten ergibt sich hieraus jedoch nicht. Diese Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts begegnet keinen rechtlichen Bedenken.

Eine Verpflichtung der Beklagten, den Kläger nach der Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, ergibt sich auch nicht aus dem Willkürverbot. Die Entscheidung des Auszubildenden, einen Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, ist zwar dahin zu überprüfen, ob sie gegen das die Abschlussfreiheit des Arbeitgebers einschränkende Diskriminierungsverbot (§ 611 BGB, § 75 BetrVG) verstößt oder eine Grundrechtsverletzung enthält (*BVerfG 19. Mai 1992 - 1 BvR 126/85 - BVerfGE 86, 122 = AP GG Art. 5 Abs. 1 Meinungsfreiheit Nr. 12 = EzA GG Art. 5 Nr. 22; BAG 5. April 1984 - 2 AZR 513/82 - AP BBiG § 17 Nr. 2 = EzA BBiG § 17 Nr. 1*). Derartige Verstöße hat der Kläger aber nicht geltend gemacht. Er hat lediglich vorgetragen, die Beklagte habe alle bei ihr Ausgebildeten nach bestandener Prüfung unbefristet eingestellt. Auf das Gebot der Gleichbehandlung kann der Kläger sich aber schon deshalb nicht mit Erfolg stützen, weil er bereits im Ausbildungsverhältnis wegen angeblicher Unzuverlässigkeit und behaupteter Vertragsverstöße mehrfach abgemahnt wurde, so dass er auch nach einer bestande-



nen Fachprüfung nicht wie die übrigen Ausgebildeten mit einer Festanstellung durch die Beklagte hätte rechnen können.

III. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Hauck Dr. Wittek Laux

Dr. Vesper R. Iskra

