

Urteil Arbeitsgericht Hannover,
vom 02.12.2004
Az. 10 Ca 184/04

Leitsatz (der Redaktion)

Ein Ausbildungsbetrieb kann die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit außerordentlich aus betriebsbedingten Gründen kündigen. Der Ausbildungsbetrieb hat dabei aber darzulegen und zu beweisen, dass bei einer wesentlichen betrieblichen Einschränkung der Ausbildungsstätte eine Ausbildung nicht mehr erfolgen kann.

Hinweis: Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Mitgeteilt von: Rechtsanwalt Maik Graße, Hannover (www.ragrasse.de)

Technischer Hinweis:

Die Urteilsabschriften sind teilweise mit Texterkennungssoftware (OCR) eingelesen und nachgearbeitet worden. Orts- und Namensangaben wurde anonymisiert. Text- und Tabellenformationen wurden aus Gründen der besseren Lesbarkeit teilweise geändert. Fehler bei der Übertragung können leider nicht ausgeschlossen werden. Auf eine 1:1 Wiedergabe des Originalurteils wurde aufgrund der dafür erforderlichen Datengröße (Bilddaten) verzichtet.

Arbeitsgericht Hannover

Az.: 10 Ca 184/04

Geschäftszeichen bitte stets angeben

Verkündet am: 02.12.2004

Meyer

Gerichtsangestellte

als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

lt. Sitzungsprotokoll

URTEIL

Im Namen des Volkes!

In dem Rechtsstreit

.....

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwalt Maik Graße, Schiffgraben 42, 30175 Hannover

Az.: 10 Ca 184/04, 071-04

g e g e n

Firma, vertr. d. d. Geschäftsführer, Hannover

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Assessoren, Berufs- und Arbeitgeberverband

wegen **F e s t s t e l l u n g**

hat das Arbeitsgericht Hannover auf die mündliche

Verhandlung am 02.12.2004

durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Kammerer

als Vorsitzender

und die ehrenamtlichen Richter F. Schleenbecker und P. Weniger

als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Ausbildungsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten vom 12. März 2004 zum 31. März 2004 noch durch die außerordentliche Kündigung vom 3. Mai 2004 aufgelöst wurde, sondern über den 31. März 2004 und 3. Mai 2004 hinaus fortbesteht.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte dem Kläger den Schaden zu ersetzen hat, der ihm aus der vorzeitigen Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses entstanden ist und noch entsteht.
3. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger zu bezahlen:
 - € 1.137,57 brutto abzgl. ALG für 1. - 30. April 2004 in Höhe von € 213,30 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus € 716,57 brutto seit 1. April 2004 und aus dem Differenzbetrag (€ 421,00 brutto abzgl. € 213,30) seit 1. Mai 2004,
 - € 91,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Juni 2004.
4. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Endzeugnis mit der Bewertung von Leistungs- und Führungsverhalten mit: gut, zu erteilen.
5. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.
6. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
7. Der Streitwert wird auf € 4.874,07 festgesetzt.
8. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Streitgegenstand der am 19. März 2004 erhobenen und mit den Anträgen gemäß Schriftsatz vom 11. Juni 2004 (zuletzt) erweiterten Klage sind Anträge auf Feststellung der Unwirksamkeit zweier

Kündigungen, die die Beklagte mit Schreiben vom 12. März 2004 zum 31. März 2004 und (außerordentlich) am 3. Mai 2004 ausgesprochen hat (Bl. 4, 37/38 d. A.). Mit diesen Kündigungen wollte die Beklagte das bestehende Ausbildungsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen vorzeitig beenden.

Der Kläger (Auszubildender) nahm am 1. Mai 2004 ein Anschluss-Ausbildungsverhältnis auf. Er begehrt deshalb ferner die Feststellung, dass die Beklagte zum Ersatz allen künftigen Schadens verpflichtet ist, der sich aus einer verspäteten Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und einer Verzögerung bei der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit (Verdienstausfall) ergeben könnte. Ferner begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung rückständigen Lohns für die Zeit vom 1. März 2004 bis 30. April 2004 (abzüglich des für April 2004 bezogenen Arbeitslosengeldes) und im Wege des Schadensersatzes den Ausgleich einer Verdienstminderung (Ausbildungsvergütung) im neuen Anschluss-Ausbildungsverhältnis, und zwar im Mai 2004. Nicht zuletzt begehrt der Kläger die Erteilung eines Zeugnisses.

Die Vertragsbedingungen richten sich nach dem Ausbildungsvertrag vom 1. August 2002. Die Parteien trafen sich nach Ausspruch der beiden Kündigungen jeweils (also zweimal) vor dem Schlichtungsausschuss, der - jeweils - einen Spruch zugunsten des Klägers fällte (Spruch vom 3. Mai und 6. Juli 2004 - Bl. 20, 71 d. A.). Der Kläger unterwarf sich jeweils dem Spruch, die Beklagte aber nicht.

Der Kläger hält beide Kündigungen für unwirksam.

Er b e a n t r a g t ,

1. festzustellen, dass das Ausbildungsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 12. März 2004 und auch nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 3. Mai 2004 beendet worden ist,
2. festzustellen, dass das Ausbildungsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch sonstige Beendigungsgründe aufgelöst worden ist, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31. März 2004 fortbesteht,
3. festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger den Schaden zu ersetzen hat, der ihm aus der vorzeitigen Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses entstanden ist und noch entsteht.

4. Die Beklagte wird verurteilt, den rückständigen Lohn in Höhe von € 1.137,57 brutto (Zeitraum 1. März 2004 bis 30. April 2004) abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes (1. – 30. April 2004) in Höhe von €213,30 netto zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus €716,57 seit dem 1. April 2004 und aus dem Differenzbetrag (€ 421,00 brutto abzüglich €213,30) seit dem 1. Mai 2004.
5. Die Beklagte wird verurteilt, den Differenzlohn in Höhe von €91,00 brutto (Zeitraum 1. Mai 2004 bis 31. Mai 2004) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus €91,00 brutto seit dem 1. Juni 2004 an den Kläger zu bezahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger sein dem beruflichen Fortkommen dienliches qualifiziertes Zwischenzeugnis auszustellen, das berücksichtigt, dass das Ausbildungsverhältnis über den 31. März 2004 hinaus fortbesteht und insgesamt der Leistungsbewertung der Schulnote „gut“ entspricht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, sie habe auftragsbedingt nur noch Abwicklungsarbeiten (eine Baustelle) erledigen können. Dafür habe sie 2, zuletzt nur noch 1 Mitarbeiter (Schweißarbeiten) eingesetzt. Eine Ausbildung des Klägers sei nicht mehr möglich gewesen.

Wegen des Vorbringens der Parteien wird zur Darstellung des Sach- und Streitstandes Bezug genommen auf die gewechselten Schriftsätze und die Anlagen, die alle Gegenstände mündlichen Verhandlungen waren. Auch wird Bezug genommen auf die Erklärungen der Parteien in der Güteverhandlung und der mündlichen Verhandlung vor der Kammer.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet (bis auf den Klagantrag Ziffer 2 – Fortbestandsantrag gemäß § 256 ZPO).

1)

Der Ausbilder kann das Ausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur außerordentlich aus wichtigem Grund kündigen (§ 15 Abs. 2 Ziffer 1 BBiG). Dazu zählen auch die Stilllegung oder eine wesentliche betriebliche Einschränkung der Ausbildungsstätte (Nachweise bei Erfurter Kommentar, 5. Auflage, Anmerkung 5 zu § 15 BBiG 150). Die Beklagte trägt als Ausbildungsbetrieb die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass (hier maßgeblich) ihr Betrieb als Ausbildungsstätte wesentlich eingeschränkt worden ist, so dass eine Ausbildung des Klägers nicht mehr erfolgen konnte oder kann. An diesen Voraussetzungen fehlt es. Bereits der erste Spruch vom 3. Mai 2004 des Schlichtungsausschusses der IHK Hannover hält fest, die Behauptung der Beklagten, sie sei nicht mehr in der Lage, die für die Ausbildung erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln, sei zu unsubstantiiert, und zwar auch deshalb, weil der Vertreter des Ausbildungsbetriebes (auch damals der Geschäftsführer ... der Beklagten) in der mündlichen Erörterung vor dem Schlichtungsausschuss bekundet habe, dass zunächst lediglich aufgrund des zurückgegangenen Auftragsvolumens eine Einschränkung des Arbeitsvolumens erfolgt sei, die betriebliche Aktivität aber noch fortbestehe. Der spätere Spruch vom 6. Juli 2004 (2. Kündigung) wiederholt diesen Mangel (auch damals war der Geschäftsführer ... in der Sitzung des Schlichtungsausschusses anwesend – Bl. 69/71 d. A.).

An diesen Feststellungen hat sich auch im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 2. Dezember 2004 nichts geändert:

Im (2.) Kündigungsschreiben vom 3. Mai 2004 (außerordentliche Kündigung) trägt die Beklagte vor, mittlerweile sei die Anzahl der Mitarbeiter von 4 auf 2 zurückgegangen, und deshalb lasse sich eine Fortdauer des Ausbildungsbetriebes nicht mehr darstellen, da die verbliebenen Mitarbeiter lediglich Restarbeiten ausführen könnten, und ansonsten „die wirtschaftliche Lebensfähigkeit des Restunternehmens gefährdet“ sei. Der Zweck des Unternehmens beschränke sich auf die Abwicklung (um wirtschaftlich überleben zu können), dabei könne zusätzlich die Last einer Berufsausbildung nicht mehr getragen werden. Im Schriftsatz vom 2. August 2004 (Bl. 80 d. A.) stellt die Beklagte (lediglich) die Behauptung auf (unter Hinweis auf die Kommentierung zu § 15 BBiG), eine fristlose Kündigung sei gerechtfertigt, wenn „infolge des Arbeitsmangels die Ausbildung nicht mehr möglich ist“. Konkrete Tatsachen führt die Beklagte im Schriftsatz nicht an, warum die Ausbildung nicht mehr möglich sein soll.

Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer diese Behauptung wiederholt:

Danach führe sie nur noch Abwicklungsarbeiten auf einer Baustelle in Hamburg durch, und zwar mit ursprünglich 2, zuletzt nur noch 1 Mitarbeiter. Eine Ausbildung sei nicht möglich.

Die Beklagte schweigt aber dazu, wer in ihrem Betrieb ausbildungsberechtigt ist, ob der Geschäftsführer ... die Ausbildung selbst in die Hand nehmen könnte, und welche Ausbildungsinhalte nicht mehr gewährleistet sind. Auch hat er in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer nicht die Frage beantworten können, warum nicht im Rahmen der Abwicklungsarbeiten (und sei es auf der verbliebenen Baustelle in Hamburg) eine Ausbildung des Klägers nicht möglich sei. Der Einwand, der Kläger müsse zur Berufsschule, trägt nicht. Der Kläger könnte die Arbeiten dort in Hamburg unterbrechen, um hier am Sitz der Beklagten am Berufsschulunterricht teilzunehmen.

Darüber hinaus bestehen Zweifel, ob die Beklagte in der Tat ihre Geschäftstätigkeit auf Abwicklungsarbeiten eingeschränkt hat. Denn die mit Beschluss des Insolvenzgerichts (Amtsgericht Hannover) vom 29. Juli 2004 angeordnete vorläufige Verwaltung des Vermögens durch einen vorläufigen Insolvenzverwalter hat sich durch Rücknahme des Antrags (seitens der Beklagten) am 12. August 2004 erledigt (Bl. 74/75, 84 d. A.).

Die Beklagte hat die konkrete Auftragslage nicht dargelegt, auch nicht ihren Einwand belegt, wonach nur noch auf 1 Baustelle (welcher Auftrag?) Abwicklungsarbeiten vorgenommen würden.

Die Beklagte ist ihrer Darlegungs- und Beweislast nicht ausreichend nachgekommen. Ihr Geschäftsführer hat sich in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer auf die Wiederholung des Vorbringens beschränkt, das schon Gegenstand der beiden Schlichtungsverhandlungen vor der IHK Hannover war.

Deshalb war festzustellen, dass beide Kündigungen unwirksam sind und das Ausbildungsverhältnis nicht aufgelöst haben. Dabei kann die Frage dahinstehen, ob die 1. Kündigung vom 12. März 2004 zum 31. März 2004 schon deshalb formell unwirksam ist, weil sich aus dem Kündigungsschreiben nicht zweifelsfrei ergibt, dass eine außerordentlich Kündigung gemeint und erklärt ist (Bl. 4 d. A.).

2)

Die Beklagte ist aufgrund der unberechtigten Kündigung zum Schadensersatz verpflichtet (§ 16 BBiG). Der Verspätungsschaden kann darin bestehen, dass der Kläger aufgrund der Anschluss-Ausbildung ab 1. Mai 2004 die Ausbildung insgesamt verspätet abschließt und deshalb nur nach Verzögerung ins Berufsleben tritt (Verdienstausschlag). Ein weiterer Schaden kann darin bestehen, dass er im neuen Ausbildungsverhältnis eine geringere Ausbildungsvergütung erhält. Deshalb war grundsätzlich festzustellen, dass die Beklagte zu dem Ersatz eines solchen (möglichen) Schadens verpflichtet ist.

3)

Die Beklagte schuldet rückständige Ausbildungsvergütung für die Monate März und April 2004 (abzüglich des für April 2004 bezogenen Arbeitslosengeldes). Die Beklagte hat über ihren Geschäftsführer in der mündlichen Verhandlung den Erfüllungseinwand nicht belegen können (trotz des mitgebrachten Ordners – siehe § 362 BGB). Die Vergütung selbst ist der Höhe nach nicht im Streit, auch nicht bezüglich der im März 2004 geleisteten Überstunden. Die Beklagte hat in der Kammerverhandlung zu dem substantiierten Vorbringen des Klägers geschwiegen.

4)

Die Beklagte muss ferner für Mai 2004 den Differenzlohn in Höhe von €91,00 brutto als Schadensersatz (gemäß § 16 BBiG) bezahlen. Zu der Höhe der Vergütungsdifferenz hat sich die Beklagte weder schriftsätzlich noch in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer erklärt.

5)

Die Beklagte muss nach (faktisch) beendetem Ausbildungsverhältnis dem Kläger gemäß § 8 BBiG ein qualifiziertes Endzeugnis erteilen. Nähere Angaben enthält diese gesetzliche Vorschrift in den Absätzen 1 und 2, weshalb insoweit darauf verwiesen werden kann. Der Kläger hat zwar die Erteilung eines Zwischenzeugnisses eingeklagt. Der Antrag ist jedoch, nachdem der Kläger mit Wirkung ab 1. Mai 2004 ein Anschluss--Ausbildungsverhältnis aufgenommen hat, entsprechend auszulegen. Auch geht die Rechtsprechung des BAG davon aus, dass nach tatsächlicher Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses nur ein qualifiziertes Endzeugnis verlangt werden kann, nicht aber (zunächst) ein Zwischenzeugnis. Deshalb war die Beklagte zur Erteilung des Endzeugnisses zu verurteilen. Der Kläger begehrt zwar eine überdurchschnittliche Benotung für Leistungs- und Führungsverhalten mit: gut. Doch hat auch hier die Beklagte sich weder schriftsätzlich noch in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer dazu erklärt, weshalb das klagbegründete Vorbringen (gute Benotung) als zugestanden gilt (§ 138 ZPO).

6)

Die Klage ist insoweit nicht zulässig, als der Kläger mit dem Klagantrag Ziffer 2 die Feststellung des Fortbestandes des Ausbildungsverhältnisses (§ 256 BGB) begehrt. Dieser Antrag (auf Feststellung)

bezieht sich auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 2. Dezember 2004. Doch ist zu beachten, dass der Kläger eine Anschlussbeschäftigung in einem neuen Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2004 aufgenommen hat, weshalb insoweit weder Rechtsschutzbedürfnis noch Feststellungsinteresse bestehen. Im Übrigen ist gemäß den Kündigungsfeststellungsanträgen zugleich festgestellt worden, dass das Arbeitsverhältnis über die Kündigungstermine hinaus fortbestand hat.

7)

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO, die Streitwertfestsetzung aus §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 4 GKG, 3 ZPO.

Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, da es an der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsache fehlt (§ 64 ArbGG).

Die Zinsen sind als Verzugszinsen gerechtfertigt (§ 288 BGB).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts Hannover zugelassen worden ist
 - b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt
- oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufungsschrift muss binnen einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Siemensstraße 10, 30173 Hannover

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteil beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

(Dr. Kammerer)