

vollstreckbare Ausfertigung

Verkündet am:

13.01.2015

gez.

Regierungsbeschäftigte als

Urkundsbeamtin der

Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Dortmund

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

Dortmund



- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretäre bei der DGB Rechsschutz GmbH,

Dortmund, Ostwall 17 - 21, 44135 Dortmund

g e g e n

Dortmund

- Beklagte -

Prozessbevollmächtiate:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund

auf die mündliche Verhandlung vom 13.01.2015

durch den Richter am Arbeitsgericht¹

Vorsitzenden

sowie die ehrenamtlichen¹

für Recht erkannt:

- 1) Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien begründete
Ausbildungsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 02.10.2014
weder fristlos noch fristgerecht beendet wurde.
- 2) Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des
Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als
Auszubildenden im Berufsbild des Glas- und Gebäudereinigers weiter zu
beschäftigen.
- 3) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2640,00 € brutto nebst Zinsen in
Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2015 zu
zahlen.
- 4) Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- 5) Der Streitwert wird auf 6.160,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung des zwischen ihnen
begründeten Ausbildungsverhältnisses.

Der am 01.12.1994 geborene, ledige Kläger ist seit dem 01.08.2012 bei der
Beklagten als Auszubildender im Berufsbild des Glas und Gebäudereinigers mit einer
Ausbildungsvergütung von zuletzt 880,00 Euro beschäftigt.

Hintergrund für die streitige Kündigung ist unentschuldigtes Fehlen des Klägers in
der Berufsschule.

Die Beklagte mahnte den Kläger mit Schreiben vom 07.12.2012 wegen
unentschuldigtem Fehlen in der Berufsschule am 05.12.2012 ab (vgl. Kopie des
Abmahnungsschreiben Bl. 29 d.A.).

Unter dem 24.09.2013 mahnte die Beklagte den Kläger schriftlich ab, da der Kläger sich nach den Schilderungen der Berufsschule nicht an das Rauchverbot in der Schule gehalten habe. Weiterer Gegenstand der Abmahnung ist, dass der Kläger sich entgegen einer Anweisung des Geschäftsführers bestimmte Reinigungsarbeiten nicht erledigt hat. Wegen des Inhalts des Abmahnungsschreibens wird auf Bl. 30 d.A. Bezug genommen.

Am 23.10.2013 erteilte die Beklagte sodann eine weitere Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlen in der Berufsschule betreffend den 18.10.2013 (vgl. Kopie des Abmahnungsschreibens Bl. 31 d.A.).

Mit Schreiben vom 26.11.2013 (Ablichtung Bl. 32 d.A.) mahnte die Beklagte den Kläger wegen unentschuldigtem Fehlen in der Berufsschule an drei Tagen (18.10.2013, 08.11.2013 und 22.11.2013). Zudem wurde gerügt, dass der Kläger an mehreren Tagen zeitweise unentschuldig den Unterricht versäumt habe.

Am 02.10.2014 teilte die Berufsschule des Klägers der Beklagten mit, dass der Kläger am 21.08.2014, 28.08.2014 und 02.10.2014 dem Unterricht unentschuldig ferngeblieben ist. Zudem habe er am 04.09.2014 35 Minuten, am 11.09.2014 90 Minuten und am 18.09.2014 100 Minuten unentschuldig nicht am Unterricht teilgenommen. Wegen des weiteren Inhalts der Mitteilung des Berufskollegs wird auf die zur Gerichtsakte gereichte Ablichtung Bl. 28 d. A. verwiesen.

Die Beklagte erklärte daraufhin mit Schreiben vom 02.10.2014 die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses „fristlos zum 06.10.2014, hilfsweise fristgerecht zum 17.10.2014“. Dem Kündigungsschreiben (vgl. Ablichtung Bl. 10 d.A.) lag die Aufstellung der von der Berufsschule mitgeteilten Fehlzeiten bei.

Der zunächst angerufene Schlichtungsausschuss wies mit Spruch vom 14.11.2014 die klägerischen Anträge gegen die Kündigung zurück. Wegen der Begründung des Schlichtungsausschusses wird auf die Ablichtung Bl. 19 f. d.A. verwiesen.

Der Kläger begehrt mit der bei Gericht am 14.10.2014 eingegangenen und der Beklagten am 21.10.2014 zugestellten Klage die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, seine Weiterbeschäftigung sowie Zahlung von Ausbildungsvergütung.

Der Kläger trägt vor, dass er am 28.08.2014 und am 02.10.2014 arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Hierzu legt er eine Bescheinigung seiner Krankenkasse vor, aus der sich für diese Tage entsprechende Einträge ergeben (vgl. Kopie Bl. 60 f. d. A.).

Er trägt weiter vor, dass er hinsichtlich des Vorfalls am 20.09.2013 (Abmahnung 24.09.2014) nicht selbst gegen das Rauchverbot in der Schule verstoßen habe, sondern nur seine Schulkollegen. Die vom Geschäftsführer zugewiesenen Arbeiten seien mangels notwendiger Sicherheitsschuhe nicht möglich gewesen.

Da die Kündigung unwirksam sei, müsse die Beklagte die Vergütung nachzahlen. Der Kläger fordert daher die Vergütung für die Monate Oktober bis einschließlich Dezember 2014. Arbeitslosengeld habe er wegen einer Sperrzeit noch nicht erhalten.

Nachdem die Beklagte erklärt hat, sich nicht auf weitere Beendigungstatbestände außer der streitigen Kündigung zu berufen, nahm der Kläger einen allgemeinen Feststellungsantrag („Schleppnetzantrag“) zurück.

Der Kläger beantragt,

- 1) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.10.2014 beendet wurde,
- 2) im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Auszubildenden im Berufsbild des Glas- und Gebäudereinigers weiter zu beschäftigen,

- 3) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2640,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die Kündigung wirksam sei. Der Kläger habe wiederholt gegen seine Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis verstoßen. Deswegen sei er auch mehrfach abgemahnt worden. Da sich eine Änderung in seinem Verhalten nicht eingestellt habe, sei die Kündigung nunmehr als ultima ratio zulässig gewesen.

Hinsichtlich des 28.08.2014 würde der Beklagten keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegen. Eine Bescheinigung für den 02.10.2014 sei erst am 06.10.2014 und damit nach der Kündigung eingegangen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der zur Gerichtsakte gereichten Schriftstücke nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Kündigung vom 02.10.2014 ist unwirksam. Nachdem die Probezeit im Ausbildungsverhältnis abgelaufen war, konnte die Beklagte das Ausbildungsverhältnis nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG nur noch aus wichtigem Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Unabhängig von der Frage, ob die Beklagte überhaupt eine fristlose Kündigung ausgesprochen hat, da sie mit Schreiben vom 02.10.2014 ausdrücklich zum 06.10.2014 und damit nicht ohne Einhaltung einer, sondern mit einer kurzen

Kündigungsfrist gekündigt hat, liegt in dem Verhalten des Klägers aus Sicht der Kammer im Ergebnis kein so schwerwiegender Pflichtverstoß vor, dass die Beklagte ohne den Ausspruch einer neuerlichen Abmahnung zur fristlosen Kündigung berechtigt gewesen war.

Entsprechend der Definition in § 626 Abs. 1 BGB ist ein wichtiger Grund dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht mehr zugemutet werden kann. Bei der Prüfung des wichtigen Grundes ist dabei auch die Zweckbestimmung des Vertrages, zu einem Berufsabschluss für den Auszubildenden zu führen, zu berücksichtigen (BAG, 22.06.1972, EzA BGB § 611 Ausbildungsverhältnis Nr. 1; BAG, 10.05.1973, EzA Berufsbildungsgesetz § 15 Nr. 2).

Nach § 626 Absatz 1 BGB ist bei allen Kündigungsgründen eine Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und eine Abwägung der Interessen beider Vertragsteile erforderlich. Dieses Erfordernis schließt es aus, bestimmte Tatsachen ohne Rücksicht auf die Besonderheit des Einzelfalles stets als wichtigen Grund zur Kündigung anzuerkennen; es gibt im Rahmen des § 626 Absatz 1 BGB keine absoluten Kündigungsgründe (BAG, 23.01.1963, EzA GewO § 124a Nr. 3).

Die Prüfung des Vorliegens eines wichtigen Grundes hat daher in zwei systematisch zu trennenden Abschnitten zu erfolgen:

Vorrangig ist zu prüfen, ob ein bestimmter Grund an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Sofern dies bejaht wird, bedarf es nach § 626 Absatz 1 BGB des weiteren der Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und der Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (BAG, 17.05.1984, EzA BGB § 626 n.F. Nr.90, BAG, 13.12.1984, EzA BGB § 626 n.F. Nr.94). Ein Umstand ist in der Regel nur dann geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn er sich konkret auf das Vertragsverhältnis auswirkt. Die Fortsetzung des Vertragsverhältnisse muss durch

objektive Umstände, die Einstellung oder das Verhalten des Gekündigten im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit, im Vertrauensbereich der Vertragsparteien oder im Unternehmensbereich beeinträchtigt sein (BAG, 06.02.1969, EzA BGB § 626 Nr. 11; BAG, 20.09.1984, EzA BGB § 626 n.F. Nr. 91). Nichts anderes gilt vom Grundsatz her für die Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses. Eine Kündigung aus Gründen im Verhalten ist dabei in der Regel dann berechtigt, wenn eine Vertragspflicht, in der Regel schuldhaft, in erheblicher Weise verletzt wird, das Vertragsverhältnis hierdurch konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung nicht gegeben ist und die Beendigung des Vertragsverhältnisses unter Abwägung der beiderseitigen Interessen billigenwert und angemessen erscheint. Es gilt dabei das Prognoseprinzip; eine Kündigung ist keine Sanktion für vergangene Pflichtverletzungen, sondern Vermeidung des Risikos weiterer Verletzungen, so dass sich die Pflichtverletzung auch künftig noch auswirken muss (vgl. insoweit zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses BAG, 13.12.2007, EzA KSchG § 4 n.F. Nr. 82; vgl. auch LAG Hamm, Urt.v. 10.10.2012 – 3 Sa 644/12, juris).

Ist ein Vorfall bzw. eine Pflichtverletzung an sich geeignet, einen Kündigungsgrund darzustellen, so ist dennoch immer auch die Rechtfertigung der Kündigung in dem jeweiligen Einzelfall zu überprüfen, insbesondere unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und einer umfassenden Interessensabwägung. Immer ist dabei zu beachten, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die ihm grundsätzlich zur Verfügung stehenden Sanktionen verhältnismäßig einzusetzen. Dies bedeutet insbesondere, dass eine außerordentliche Kündigung nur das letzte denkbare Mittel darstellt, wenn mildere (z. B. Ermahnung, Abmahnung) nicht mehr zumutbar sind (ultima ratio).

Handelt es sich wie vorliegend um ein Ausbildungsverhältnis, so ist zusätzlich zu beachten, dass die Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben ihren Niederschlag gefunden haben müssen um verwertbar zu sein und dass an das Vorliegen eines wichtigen Grundes regelmäßig strengere Anforderungen als bei einem in einem normalen Arbeitsverhältnis befindlichen Arbeitnehmer zu stellen sind. Es handelt sich bei einem Auszubildenden in der Regel um einen in der geistigen, charakterlichen und körperlichen Entwicklung befindlichen Jugendlichen oder Heranwachsenden. Bei

Beurteilungen fehlerhaften Verhaltens ist daher zu berücksichtigen, dass es gerade zu den Pflichten des Ausbildenden gehört, den Auszubildenden auch charakterlich zu fördern. Pflichtverletzungen und Fehlverhalten können hier nicht zur fristlosen Kündigung berechtigen, solange der Ausbildende nicht alle ihm zur Verfügung stehenden und zumutbaren Erziehungsmittel erschöpfend angewandt hat (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 27.09.2004 -7 Sa 565/04 und 23.09.2004 – 4 Sa 462/04 jeweils zitiert über Juris; LAG Köln 08.01.2003 LAGE § 15 BBiG aF Nr. 14). Erst nach dem Scheitern aller möglichen pädagogischen Maßnahmen kommt eine Kündigung als letztes Mittel in Frage. Liegen nicht ganz besonders gravierende Verstöße (insbesondere Straftaten) vor, so kann regelmäßig erst nach einer ganzen Kette von Pflichtwidrigkeiten, vergeblichen Erziehungsversuchen und Abmahnungen an eine Kündigung gedacht werden (vgl. LAG Köln 19.09.2006 – 9 Sa 1555/05, LAGE § 22 BBiG 2005 Nr. 1). Auch der Grad der Gefährdung das Ausbildungsziel zu erreichen sowie die Länge der noch bis zum Ausbildungsende zurückzulegende Zeit sind zu berücksichtigen (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 09.11.2005 -10 Sa 686/05 zitiert über Juris).

Nach alledem hält das Gericht das (erneute) unentschuldigte Fehlen in der Berufsschule zweifelsfrei für einen Pflichtverstoß, allerdings stellt sich dieser als nicht so gravierend da, dass hierdurch die sofortige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gerechtfertigt erschiene.

Der Kläger hat hier unbestritten am 21.08.2014 ganztägig sowie an drei Tagen zweitweise (zwischen 35 Minuten und 100 Minuten) in der Berufsschule gefehlt. Nachdem der Kläger für die weiteren zunächst angegebenen Tage (28.08. und 02.10.2014) dargelegt hat, dass er arbeitsunfähig erkrankt war, ist dies als zugestanden zu unterstellen. Die Beklagte ist dem nicht entgegen getreten, sondern hat lediglich angegeben, dass ihr die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den 28.08. nicht und die für den 02.10. erst nach Ausspruch der Kündigung vorlag. Die Fehlzeiten waren damit aber nicht „unentschuldigt“, worauf sich die Beklagte im Kündigungsschreiben aber beruft. Dass der Kläger sich nicht krank gemeldet hat, was ebenfalls einen Pflichtverstoß darstellt, kann als Kündigungsgrund nicht gewertet werden, da dies nicht im Kündigungsschreiben angegeben ist.

Das unentschuldigte Fehlen in der Berufsschule ist „an sich“ geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Das Gericht ist allerdings der Auffassung, dass nach einer Gesamtwürdigung eine nochmalige Abmahnung erforderlich gewesen wäre, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden durfte.

Der Kläger ist wirksam mit Schreiben vom 7.12.2012 und 23.10.2013 wegen unentschuldigtem Fehlen in der Berufsschule abgemahnt worden. Das weitere Abmahnungsschreiben vom 26.11.2013 führt ebenso wie die Abmahnung vom 23.10.2013 als Pflichtverstoß den 18.10.2013 an, so dass der Kläger wegen des Fehlens an diesem Tag unzulässigerweise zwei Abmahnungen erhalten hat. Die letzte Abmahnung ist daher unwirksam, ihr kommt damit insbesondere keine ausreichende Warnfunktion zu. Die weitere Abmahnung vom 24.09.2013 betrifft einen anderen Pflichtenverstoß bzw. einen anderen Vorwurf und ist daher nicht als einschlägig zu betrachten.

Es gibt damit zwei einschlägige Abmahnungen. Zwischen dem Zeitpunkt der zweiten Abmahnung (23.10.2013) und dem nunmehrigen Pflichtverstoß lag jedoch ein Zeitraum von knapp einem Jahr, in dem es nicht zu einem gleichgelagerten Pflichtverstoß gekommen ist. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass zwischen der ersten und der zweiten einschlägigen Abmahnung ebenfalls etwa ein Jahr lag. Gerade im Hinblick auf die Tatsache, dass der Kläger im dritten und entscheidenden Ausbildungsjahr ist, ist an die Zulässigkeit einer sofortigen Beendigungskündigung ein besonders strenger Maßstab zu setzen. Das einmalige ganztägige Fehlen und das zeitweise Fehlen an drei Tagen sind zwar nicht zu rechtfertigen und schlicht unentschuldigt, diese Pflichtverstöße allein rechtfertigen aber aus Sicht des Gerichts eben auch keine sofortige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Es ist auch nicht ersichtlich, dass allein hierdurch das Ausbildungsziel nicht mehr zu erreichen sein wird. Auch wirkt sich das Fehlen in der Berufsschule nicht unmittelbar auf die Ausbildung im Betrieb aus, wenngleich der Kläger selbstverständlich ein vitales Interesse daran haben sollte, die Berufsschule zu besuchen, um sich auf die Prüfung vorzubereiten.

Nach alledem ist die fristlose Kündigung unwirksam.

II.

Die hilfsweise ausgesprochene Kündigung ist nach § 22 Abs. 2 BBiG ausgeschlossen und daher ebenfalls unwirksam.

III.

Der Kläger kann nach dem Obsiegen mit dem Bestandsschutzantrag bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens seine Weiterbeschäftigung und Ausbildung verlangen.

IV.

Da die Kündigungen unwirksam sind, stehen dem Kläger unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs die geltend gemachte Vergütungsansprüche für Oktober bis Dezember 2014 zu. Der Zinsanspruch ergibt sich unter dem Gesichtspunkt des Verzugs.

V.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO, wonach die Beklagte als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat. Die Rücknahme des allgemeinen Fortbestandsantrags wirkt sich nach Auffassung des Gerichts nicht mit einer Kostenlast aus, da dem Antrag kein eigener Streitwert zu kommt.

Der Streitwert wurde nach § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzt. Für den Bestandsschutzantrag sind nach § 42 GKG drei Bruttomonatsvergütungen und für den Weiterbeschäftigungsantrag eine Bruttomonatsvergütung, § 3 ZPO. Hinzukam der Zahlungsantrag.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den