

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses.

Die Beklagte stellt vor allem Ventile her und beschäftigt ca. 4.000 Mitarbeiter. Der Kläger ist seit dem 01. September 2017 bei der Beklagten in einem Berufsausbildungsverhältnis zum Industriemechaniker mit der Fachrichtung „Produktionstechnik“ beschäftigt. Er verdiente zuletzt EUR 1.012,00 brutto im Monat. Er war im Betrieb der Beklagten in Frankfurt am Main, wo es einen Betriebsrat gibt, beschäftigt.

Die Beklagte hörte den Betriebsrat am 20. Februar 2019 mit dem als Anlage 81 (Bl. 46ff. d.A.) vorgelegten Anhörungsschreiben zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Ausbildungsverhältnisses der Parteien an, wobei wegen des vollständig Inhalts des Anhörungsschreibens auf Bl. 46ff. d.A. Bezug genommen wird. Der Betriebsrat stimmte der Kündigung am 21. Februar 2019 zu. Die Beklagte kündigte das Ausbildungsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 22. Februar 2019. Ausweislich des Kündigungsschreibens stützt die Beklagte die Kündigung darauf, dass der Kläger einen Kollegen beleidigt und wiederholt mit dem Tode bedroht habe. Wegen des gesamten Inhalt des Kündigungsschreibens wird im Übrigen auf das als Anlage zur Gerichtsakte gereichte Kündigungsschreiben vom 22. Februar 2019 (Bl. 5 d.A.) Bezug genommen.

Eine Schlichtung vor dem Schlichtungsausschuss der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main am 10. April 2019 (vgl. Niederschrift, Bl. 17ff. d.A.) scheiterte.

-3-

Der Kläger behauptet; er habe die ihm vorgeworfenen Aussagen nicht getätigt. Es habe zwar am 07. Februar 2019 eine Auseinandersetzung mit Herrn S gegeben. Dabei habe der Kläger Herrn S allerdings nicht bedroht. Die von der Beklagten behaupteten Drohungen habe er nicht ausgesprochen.

Der Kläger meint, die Kündigung sei unwirksam. Ein wichtiger Grund läge nicht vor. Die Beklagte habe auch § 22 Abs. 3 BBIG nicht beachtet.

Der Kläger hat im Kammertermin seinen ursprünglich angekündigten „Allgemeinen Feststellungsantrag“ zurückgenommen.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Ausbildungsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 22. Februar 2019 nicht beendet wird;
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 Azubi Industriemechaniker weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, zwischen dem Kläger und seinem Ausbildungskollegen Herr Saleh sei es seit Anfang Februar 2019 zu mehreren Streitigkeiten gekommen. Hintergrund hierfür sei ein mutmaßlich fehlerhaft angefertigtes Werkstück, welches Herr S in krankheitsbedingter Abwesenheit des Klägers für diesen

erstellt haben soll, gewesen. Der Kläger sei davon ausgegangen, dass Herr S dem Kläger absichtlich ein schlechtes Werkstück habe unterschoben wollen, wobei wegen der weiteren Einzelheiten zu diesen Hintergründen auf S. 2f der Klageerwiderung (Bl. 13f. d:A.) Bezug genommen wird. Der Kläger habe sodann Herrn S in der sich aus diesem Sachverhalt resultierenden Streitigkeit zunächst am 07. Februar 2019 um 14:10 Uhr auf Arabisch mit den Worten: „Denkst Du, dass ich Angst vor Herr St oder vor unserer Firma habe, ich schwöre auf Allah falls was zu mir passiert töte ich Dich.“ Am 08. Februar 2019 sei es dann gegen 09:30 Uhr zu einer weiteren Auseinandersetzung gekommen. Der Kläger habe gegenüber Herrn S dabei Folgendes gesagt:

Kläger: „Ja, ich habe Deine Baugruppe genommen, was wirst Du machen!? Hör mal zu: Meine Würde ist das Wichtigste, was ich im Leben habe, falls noch auf diese Problem weiter erzählt, werde ich Dich töten. Da kann keiner mich aufhalten auch wenn die Nachfolge, dass die Stadt mich nach Syrien zurück abschiebe. Ich werde zu Messebau kommen, wo ich gerade arbeite, und dort Dich töten.“

Herr Sa/eh: „Nein, das kannst Du nicht machen, wir sind in Deutschland nicht in Syrien.“

Kläger: Ist doch mir egal, wo wir sind, ich bin Syrier und ich mache das, egal wo ich bin.“

Der Kläger habe Herrn S am 18. Februar 2019 während des Berufsschulunterrichts auf Arabisch gesagt: „Ich schwöre auf Allah, ich werde Dich ficken.“ Die Beklagte behauptet weiter, Herr S habe aufgrund der Drohungen große Angst. Ihn belaste die Situation schwer.

Die Beklagte meint, die Kündigung sei wirksam. Es läge ein wichtiger Grund i.S.d. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG vor.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1.

Die zulässige Klage ist begründet.

1. Das Berufsausbildungsverhältnis der Parteien ist nicht beendet. Die Kündigung vom 22. Februar 2019 ist unwirksam. Es ist kein Kündigungsgrund i.S.d. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG dargetan.

1.1. Gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG kann ein Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit, die vorliegend abgelaufen ist, vom Ausbilder („Arbeitgeber“) nur gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht zugemutet werden kann. Das Verständnis des wichtigen Grundes i.S.v. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG entspricht dem wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB (LAG Rheinland-Pfalz vom 02.03.2017 - 5 Sa 251/16, BeckRS 2017, 106870): Insofern ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnis-

ses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile- jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar war oder nicht (BAG vom 18. Dezember 2014 - 2 AZR 265/14, NZA 2015, 797).

1.2 Hieran gemessen ist die Kündigung vom 22. Februar 2019 unwirksam, da ein solcher Kündigungsgrund nicht dargetan ist. Die Beklagte trägt vor, dass der Kläger die (streitigen) Äußerungen in arabischer Sprache getätigt haben soll. Sie trägt allerdings nur deutsche (übersetzte) Aussagen vor. Diese hat der Kläger so also zweifelsfrei nicht gemacht. Insofern sind die vom Kläger tatsächlich gemachten Aussagen nicht vorgetragen, so dass sich aus Sicht der Kammer die (vermeintlichen) Aussagen des Klägers und mithin die ihm vorgeworfenen Pflichtverletzungen nicht hinreichend dargetan sind. Ein wichtiger Grund liegt nicht vor.

2. Die Klage ist auch im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung zulässig und begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf die geltend gemachte Weiterbeschäftigung. Nach Bundesarbeitsgericht hat der Arbeitnehmer - im Fall einer außerordentlichen Kündigung - für den Zeitraum zwischen Zugang der Kündigung und der rechtskräftigen Entscheidung des Kündigungsschutzprozesses einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn ein der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers stattgebendes erstinstanzliches Urteil vorliegt und kein überwiegendes Interessen des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung besteht (BAG vom 27. Februar 1985 - GS 1/84, NZA 1985, 702). Diese Voraussetzungen sind erfüllt, so dass der Kläger den geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruch hat.

- 7 -

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO. Beim Wert des Streitgegenstands (§ 61 Abs. 1 ArbGG) sind vier Bruttomonatsgehälter berücksichtigt.

Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2a ArbGG nicht zuzulassen, da Gründe für die Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. Die Stattbarkeit der Berufung nach dem Wert des Beschwerdegegenstands gemäß § 64 Abs. 2 b ArbGG bleibt davon unberührt.

- Die Rechtsmittelbelehrung folgt auf der nächsten Seite -