

Geschäfts-Nr.:

2 Ca 2797/04



Verkündet am:
08.02.2005

Quaschnik
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Iserlohn

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:
[Name]

g e g e n

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwalt Jörg Placidus, Derschlager Str. 1, 58540 Meinerzhagen

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Iserlohn
auf die mündliche Verhandlung vom 08.02.2005
durch den Richter am Arbeitsgericht Trabandt als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Lander und Daniel

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass das **Ausbildungsverhältnis der Parteien** durch die **Kündigung des Beklagten vom 16.08.2004** nicht beendet worden ist.

Der **Beklagte** wird verurteilt, den **Kläger** zu **unveränderten Bedingungen als Auszubildenden** bis zum **rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens** weiter zu beschäftigen

Im **Übrigen** wird die **Klage** abgewiesen.

Die **Kosten des Rechtsstreits** trägt der **Beklagte**.

Der **Streitwert** wird auf **2.100,00 EUR** festgesetzt.

Tatbestand:

Die **Parteien** streiten über die **Wirksamkeit einer außerordentlichen (verhaltensbedingten) Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses** sowie **Weiterbeschäftigungsansprüche** des **auszubildenden Klägers**.

Der am : geborene **Kläger** ist seit dem **2002** bei dem **Beklagten**, einem **Gebäudereinigermeister**, als **Auszubildender Glas- und Gebäudereiniger** zu einer **monatlichen Bruttoausbildungsvergütung** von zuletzt **700,00 EUR** beschäftigt.

Am **04.08.2004** um **19.37 Uhr** ging auf dem **Handy des Beklagten** eine **SMS** folgenden Inhalts ein:

**DU BIST EIN HURENSOHN UND DEINE FRAU DIE FICK ICH AUCH,
(GEZ.)**

Mit **Schreiben vom 16.08.2004**, dem **Kläger** am gleichen **Tage** übergeben, kündigte der **Beklagte** das **Ausbildungsverhältnis der Parteien** **außerordentlich**. Das **Kündigungsschreiben** hat folgenden Inhalt:

Außerordentliche Kündigung

Herr

ich kündige hiermit den mit Ihnen am **01.08.2002** geschlossenen **Berufsausbildungsvertrag** **fristlos**.

Begründung: am 4.08.2004 um 19:37:24 Uhr bekam ich von Ihnen eine SMS in der Sie mich, meine Frau und Mutter grob Beleidigen. Aus diesem Grund sehe ich das für das Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauen auf Dauer zerstört und eine Trennung aus unserer Sicht auf jeden Fall geboten.

...

Wegen des weiteren Inhalts des Kündigungsschreibens wird auf Bl. 5 d. A verwiesen.

Mit seinem am 30.08.2004 anhängig und am 11.09.2004 rechtshängig gewordenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 16.08.2004 nicht beendet ist (und fortbesteht) sowie, im Wege des unrechten Hilfsantrags, die Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens.

Der Kläger trägt vor, die Kündigung des Beklagten beende das Arbeitsverhältnis nicht. Zunächst habe er sich nichts zu Schulden kommen lassen.

Zwar sei die SMS unter seiner Handynummer bei dem Beklagten eingegangen, es sei indes möglich, dass ein technischer Fehler vorliege.

Im Übrigen sei ihm sein Handy auch am 04.08.2004 in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und etwa 19.30 Uhr abhanden gekommen.

Es sei daher davon auszugehen, dass der Finder seines Handy's dieses an sich genommen und die beleidigende SMS dann seinem Chef geschrieben habe, aus welchen Gründen auch immer.

Selbst wenn aber die SMS von ihm stamme würde das die außerordentliche, fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht begründen, zumal er sich bereits im 3. Lehrjahr befinde.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Klägervorbringens wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 06.01.2005 (Bl. 59 ff d. A.) verwiesen.

Der Kläger beantragt,

1. es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 16.08.2004 nicht beendet wird.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
3. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. wird der Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Azubi Glas- und Gebäudereiniger weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, die außerordentliche, fristlose Kündigung sei wirksam.

Entgegen der Schutzbehauptung des Klägers habe dieser selbstverständlich die fragliche SMS mit dem beleidigenden Inhalt an ihn geschrieben. Insbesondere sei auch nicht zutreffend, dass das Handy des Klägers abhanden gekommen sei, dieses habe der Kläger noch in den Tagen nach dem 04.08. benutzt.

Der Inhalt sei auch als grob beleidigend geeignet einen hinreichenden Grund für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses abzugeben.

Dies gelte um so mehr, als das Ausbildungsverhältnis in letzter Zeit nicht störungsfrei verlaufen sei, insbesondere der Kläger nicht mehr den notwendigen Einsatz gezeigt habe und zudem zweimal abgemahnt worden sei wegen Fehlens in der Berufsschule.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Beklagtenvorbringens wird auf die Schriftsätze des Beklagten, insbesondere die Schriftsätze vom 18.11.2004 (Bl. 34 ff d. A.) sowie vom 24.11.2004 (Bl. 37 ff d. A.) verwiesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird, über die im Einzelnen vorgenommenen Verweisungen hinaus, auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen voll inhaltlich verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist teilweise unzulässig, teilweise zulässig und begründet.

Unzulässig ist die Klage, soweit der Kläger den Antrag bzgl. der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom 16.08.2004 mit dem allgemeinen Feststellungsantrag (Antrag zu Ziffer 2.) verbunden hat, da für diesen allgemeinen Feststellungsantrag nur dann das gem. §§ 256 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche besondere Feststellungsinteresse vorliegt, wenn neben einer mit einem gesonderten Kündigungsschutzantrag angegriffenen, Kündigung weitere mögliche Beendigungstatbestände vorliegen.

Das dies hier der Fall ist hat indes keine der Parteien behauptet.

Die Klage war daher mit dem Antrag zu Ziffer 2. abzuweisen.

Zulässig und begründet ist die Klage, soweit der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Ausbildungsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 16.08.2004 nicht beendet worden ist.

Da der Kläger rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben hat, konnte die Kündigung nur unter der Voraussetzung des § 15 BBiG wirksam sein.

Gem. § 15 Abs. 2 BBiG kann nach der Probezeit das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist,
2. vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2. unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

Vorliegend liegen die Voraussetzungen des § 15 BBiG nicht vor.

Die Kammer lässt dahinstehen, ob die Kündigung hier bereits deshalb unwirksam ist, weil sie der Schriftform nicht genügt

(da der Beklagte lediglich von einer SMS mit beleidigendem Inhalt gesprochen, also eine Wertung abgegeben und den beleidigenden Inhalt in das Kündigungsschreiben nicht aufgenommen hat).

Denn die Kündigung scheidet jedenfalls daran, dass ein wichtiger Grund i. S. d. § 15 Abs. 2 S. 1 BBiG nicht vorliegt.

Die Kammer geht hierbei zugunsten des Beklagten davon aus, dass die SMS tatsächlich vom Kläger abgesandt worden ist, da die Einlassung des Klägers, dass er sein Handy verloren und ein anderer die beleidigende SMS gerade an seinen Chef geschickt habe in den Augen des Gerichts grob unglaubwürdig und eine bloße Schutzbehauptung ist.

Denn selbst wenn der Kläger die SMS mit der beleidigenden Äußerung an den Beklagten geschickt hat, so rechtfertigt dies dennoch nicht die Kündigung des vorliegenden Berufsausbildungsverhältnisses.

Zu berücksichtigen ist insofern, dass nicht jedes Verhalten das die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund rechtfertigen könnte auch die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses zu rechtfertigen vermag, sondern vielmehr zu berücksichtigen ist, dass, gerade in dem hier vorliegenden weit fortgeschrittenen Ausbildungsverhältnis besonders hohe Anforderungen an den Kündigungsgrund zu stellen sind.

Dies gilt insbesondere auch deshalb, weil der Ausbilder im Gegensatz zum Arbeitgeber nicht lediglich den Auszubildenden zu beschäftigen hat, sondern vielmehr auf den typischerweise jugendlichen Auszubildenden auch in erzieherischer, insbesondere auch charakterlich formbildender, Weise einzuwirken hat.

Berücksichtigt man dieses und berücksichtigt man des Weiteren auch, dass gerade im Gebäudereinigerhandwerk der Tonfall ein rauerer ist als etwa in den Geschäftsräumen einer Bank und berücksichtigt man des Weiteren, dass der Kläger, wie sich aus seinen Noten zwanglos ergibt, offensichtlich nicht gerade über besondere Begabungen verfügt, so ist der Inhalt der SMS zwar als Beleidigung anzusehen, (auch als schwere) jedoch nicht so schwerwiegend, dass sie geeignet wäre einen die außerordentliche, fristlose Kündigung des bereits weitgehend geförderten Ausbildungsverhältnisses rechtfertigenden wichtigen Grund i. S. d. § 15 Abs. 2 BBiG abzugeben.

Hieran ändert auch der Vortrag des Beklagten nichts, dass Ausbildungsverhältnis sei in letzter Zeit bereits belastet gewesen, weil der Kläger nicht mehr die „rechte Lust“ zur Arbeit gehabt und zudem zwei Abmahnungen wegen Schulschwänzens in der Berufsschule erhalten habe.

Denn beide Vorfälle betreffen, abgesehen davon, dass sie auch nicht in der Kündigung genannt sind, gänzlich andere Pflichtenkreise.

Da auch ansonsten nicht vorgetragen ist, dass im Verlauf des Ausbildungsverhältnisses bereits etwa als beleidigend empfundene Äußerungen vorgekommen, bzw. abgemahnt sind, handelt es sich bei der SMS um eine zwar äußerst geschmacklose (auf geringe geistige Fähigkeiten des Absendenden hindeutende) Beleidigung, diese ist indes nicht in der Lage die außerordentliche, fristlose Kündigung des Berufsbildungsverhältnisses zu rechtfertigen.

Der Klage war daher mit dem Antrag zu 1. stattzugeben.

Ebenfalls stattzugeben war der Klage mit dem Antrag zu 2.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (grundlegend GS 1/84), der sich die Kammer anschließt, hat ein Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung dann einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn, wie hier, ein Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt hat, da in diesem Falle das Interesse des Arbeitnehmers an der tatsächlichen Beschäftigung vor Rechtskraft des Verfahrens das tatsächliche Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung regelmäßig überwiegt.

Gleiches gilt für ein Ausbildungsverhältnis; insbesondere deshalb, da sowohl Ausbilder als auch Auszubildender ein Interesse daran haben müssen dieses im Hinblick auf die sonst aufgrund der Verzögerung drohenden Folgen (Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses, Schadenersatzansprüche) möglichst unverzüglich tatsächlich fortzusetzen.

Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen da er mit den Anträgen zu 1. und 3. unterlegen ist und der Antrag zu 2., mit dem der Kläger unterlegen ist, nach der neueren Rechtsprechung des LAG Hamm jedenfalls dann, wenn er, wie hier, mit einem Feststellungsantrag bzgl. der Unwirksamkeit einer Kündigung verbunden ist, einen eigenständigen Streitwert nicht aufweist; der gem. § 61 Abs. 1 ArbGG festgesetzte Streitwert entspricht demgemäß fünf Bruttomonatsausbildungsvergütungen des Klägers.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **B e r u f u n g** eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist * von einem Monat** beim Landesarbeitsgericht Hamm, Marker Allee 94, 59071 Hamm eingegangen sein. Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung 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 Mitglieder Partei sind.

Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Trabandt