
Datum: 26.11.2019
Gericht: Arbeitsgericht Aachen
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Ca 1237/19
ECLI: ECLI:DE:ARBGAC:2019:1126.5CA1237.19.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 11 Sa 105/20
Schlagworte: Wechsel der Berufsausbildung, Probezeitvereinbarung im zweiten Berufsausbildungsverhältnis
Normen: §§ 20, 22 As. 1 und 3 BBiG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Jedes Ausbildungsverhältnis beginnt grundsätzlich mit einer Probezeit, § 20 BBiG.

2. Die Probezeit soll beiden Vertragspartnern - Auszubildenden und Ausbildenden - die Gelegenheit geben, die für das Ausbildungsverhältnis im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen (BT-Drucks. 15/4725, S. 35).

3. Die Notwendigkeit für eine solche wechselseitige Prüfung kann ausnahmsweise entfallen, wenn die Parteien nach einer rechtlichen Unterbrechung erneut ein Ausbildungsverhältnis begründen und zu dem vorangegangenen Ausbildungsverhältnis ein derart enger sachlicher Zusammenhang besteht, dass es sich tatsächlich um ein einheitliches Ausbildungsverhältnis handelt, teleologische Reduktion des § 20 BBiG.

4. Die Vereinbarung einer erneuten Probezeit ist dann unzulässig (BAG, Urteil vom 12.02.2015 - 6 AZR 831/13).

5. Einzelfallentscheidung zur Frage der Zulässigkeit der Vereinbarung einer Probezeit in einem Ausbildungsverhältnis zum Maschinen und Anlageführer nach abgebrochener Ausbildung zum Verfahrensmechaniker (im Streitfall bejaht)

Tenor:

- 1.**
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ein Schmerzensgeld in Höhe von 350,00 € (i. W. dreihundertfünfzig Euro, Cent wie nebenstehend) zu zahlen.
- 2.**
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- 3.**
Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- 4.**
Streitwert: 12.606,80 EUR
- 5.**
Die Berufung wird nicht zugelassen.
- 6.**
Kostenstreitwert: 13.810,40

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die außerordentliche Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses und deren Folgen. In diesem Zusammenhang streiten die Parteien insbesondere darüber, ob die Kündigung innerhalb einer wirksam vereinbarten Probezeit erfolgte. 1 2

Der Kläger und die Beklagte schlossen am 19.12.2016 einen Berufsausbildungsvertrag im Ausbildungsberuf „Verfahrensmechaniker Kunststoff- und Kautschuktechnik“ (Blatt 4 der Akte). Die Ausbildungszeit des Berufs beträgt 36 Monate. Nach Ziffer A.) des Vertrages soll das Berufsausbildungsverhältnis vom 02.01.2017 bis zum 31.12.2019 laufen; in Ziffer B.) ist eine Probezeit von drei Monaten vereinbart. 3

Der Kläger, der an einer ADHS-Erkrankung leidet, war mit dem Inhalt der vorgenannten Ausbildung vor allem in der Berufsschule überfordert. 4

Am 18.01.2019 schlossen die Parteien einen Berufsausbildungsvertrag im Ausbildungsberuf „Maschinen- und Anlagenführer, Fachrichtung Metall- und Kunststofftechnik“ (Blatt 5 der Akte). Die Ausbildungszeit des Berufs beträgt 24 Monate. Nach Ziffer A.) des Vertrages ist eine Verkürzung der Ausbildungszeit um sechs Monate beantragt wegen „Anrechnung der abgebrochenen Berufsausbildung“ und das Ausbildungsverhältnis soll vom 21.01.2019 bis zum 31.07.2020 laufen; in Ziffer B.) ist eine Probezeit von drei Monaten vereinbart.	
Im Betrieb der Beklagten sind mehrere Kameras installiert, unter anderem im Lager und in der Werkstatt. Die Kameras zeichnen auf.	6
Mit Schreiben vom 21.02.2019 (Blatt 6 der Akte) kündigte die Beklagte das Ausbildungsverhältnis „innerhalb der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist“. Ausführungen zum Kündigungsgrund enthält das Schreiben vom 21.01.2019 nicht.	7
Im Februar und März 2019 bezog der Kläger Arbeitslosengeld in Höhe von 11,69 EUR täglich (Blatt 55 der Akte).	8
Der Kläger rief am 18.03.2019 den bei der Industrie- und Handelskammer Aachen gebildeten Ausschuss zur Beilegung von Streitigkeiten an. In der Einigungsverhandlung am 10.04.2019 gab der Ausschuss dem Antrag des Klägers auf Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses statt (Blatt 7 und 8 der Akte). Mit Schreiben vom 18.04.2019 (Blatt 9 der Akte) wurde dem Kläger mitgeteilt, dass die Beklagte den Spruch des Ausschusses nicht anerkannt habe und eine Klage beim zuständigen Arbeitsgericht binnen zwei Wochen nach Zustellung des Spruchs zulässig sei.	9
Die Beklagte erhob am 23.04.2019 gegen den Spruch des Ausschusses Aufhebungsklage (ArbG Aachen 8 Ca 1181/19) und nahm diese Klage mit am 19.05.2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz zurück.	10
Mit seiner am 29.04.2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen und mehrfach erweiterten Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung vom 21.02.2019, Vergütung für die Monate Februar bis April 2019, die Erteilung eines Zwischenzeugnisses und die Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen unberechtigter Videoaufnahmen geltend. Mit Schriftsatz vom 24.10.2019 begehrt der Kläger darüber hinaus die Feststellung, dass die Beklagte ihm wegen vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erlittene Schäden zu ersetzen hat und nimmt die Anträge auf Vergütungszahlung für die Monate Februar und März 2019 teilweise, für den Monate April 2019 insgesamt zurück.	11
Der Kläger hält die fristlose Kündigung des Ausbildungsverhältnisses für unwirksam. Dies folge bereits aus der Tatsache, dass die Beklagte die zunächst erhobene Klage gegen den Spruch des Ausschusses zurückgenommen habe. Darüber hinaus genüge die fristlose Kündigung nicht den formellen Anforderungen des § 22 Abs. 3 BBiG. Dies führe zur Unwirksamkeit der Kündigung, da diese außerhalb der Probezeit erfolgt sei, weil die Vereinbarung der Probezeit im Ausbildungsvertrag vom 18.01.2019 unwirksam sei. Der Kläger vertritt die Auffassung, dass mit dem Ausbildungsvertrag vom 18.01.2019 keine neue Vereinbarung über eine neue Art von Berufsausbildung erfolgt, sondern (nur) über einen bloßen Wechsel in die vereinfachte Berufsausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer zustande gekommen sei. Hierüber seien er, der Kläger, und die Beklagte übereingekommen, weil die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer hinsichtlich der erforderlichen theoretischen Kenntnisse wesentlich einfacher sei. Deshalb, so meint der Kläger, sei von einem einheitlichen Ausbildungsverhältnis auszugehen, in dem eine erneute Probezeit nicht habe vereinbart werden dürfen und auch nicht erforderlich sei, zumal die Ausbildungsinhalte	12

des Maschinen- und Anlagenführers „mehr oder weniger“ vollständig in der Ausbildung zum Verfahrensmechaniker enthalten seien. Hierzu verweist der Kläger auf entsprechende Ausbildungspläne (Blatt 61 ff der Akte).

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Beklagte wegen der dauerhaften – ihm zu keinem Zeitpunkt mitgeteilten – Überwachung durch Videokameras zur Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes wegen der Verletzung seines Persönlichkeitsrechts verpflichtet sei. 13

Darüber hinaus sei festzustellen, dass die Beklagte ihm gemäß § 23 Abs. 1 BBiG wegen der unberechtigten vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsverhältnisses den Verdienstaufschlag ersetzen müsse, der sich durch die Verschiebung seines Ausbildungsabschlusses ergebe. Diesen Schaden schätze er auf etwa 28.000,00 EUR. Wegen der Berechnung des Klägers wird auf Blatt 51 der Akte Bezug genommen. 14

Der Kläger beantragt zuletzt, 15

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Ausbildungsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 21.02.2019 beendet worden ist, sondern unverändert fortbesteht.; 16

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Vergütung für Februar 2019 in Höhe von 294,40 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2019 abzüglich erhaltenes Arbeitslosengeld in Höhe von 116,90 EUR zu zahlen; 17

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Vergütung für März 2019 in Höhe von 736,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2019 abzüglich erhaltenes Arbeitslosengeld in Höhe von 350,70 EUR zu zahlen; 18

4. die Beklagte zu verurteilen, ihm ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen; 19

5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ein vom Gericht festzulegendes Schmerzensgeld, jedoch nicht unter 3.500,00 EUR zu zahlen; 20

6. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm sämtlichen materiellen Schaden zu ersetzen, der ihm aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund der Kündigung vom 21.02.2019 entstehen wird. 21

Die Beklagte beantragt, 22

die Klage abzuweisen. 23

Die Beklagte hält die Kündigung sowie die im Ausbildungsvertrag vom 18.01.2019 vereinbarte Probezeit für wirksam. Darüber hinaus bezweifelt die Beklagte die Motivation des Klägers für den gewählten Ausbildungsberuf und verweist schlagwortartig auf eine „sehr lange“ Personalakte des Klägers. 24

Einen Anspruch auf Schmerzensgeld weist die Beklagte zurück mit dem Hinweis, dass die Sicherheitskameras, auf die durch Schilder hingewiesen werde, „nach der DSGVO legal“ seien. „Zukünftig“ würden sich „konstant Externe“ auf ihrem Betriebsgelände bewegen. 25

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die wechselseitig ausgetauschten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 26

Entscheidungsgründe

27

Die Klage ist unzulässig, soweit der Kläger mit seinem Antrag zu 1.) über den punktuellen Kündigungsschutzantrag hinaus die Feststellung begehrt, dass das Ausbildungsverhältnis unverändert fortbesteht. Ein solcher Antrag ist nur dann zulässig, wenn ein rechtliches Interesse dargetan ist, indem weitere streitige Beendigungssachverhalte oder wenigstens deren Möglichkeit in den Prozess eingeführt werden (BAG, Urteil vom 23.02.2017 – 6 AZR 665/15 –, Rn. 53, juris). An der Darlegung des für den allgemeinen Feststellungsantrag erforderlichen Feststellungsinteresses im oben genannten Sinn fehlt es im vorliegenden Fall.

28

Im Übrigen ist die Klage zulässig, aber im Wesentlichen unbegründet.

29

1. Der Antrag zu 1.) ist zulässig. Insbesondere ist die Prozessvoraussetzung des § 111 Abs. 2 Satz 5 ArbGG erfüllt, denn der Klage ist eine Verhandlung vor dem bei der Industrie- und Handelskammer Aachen gebildeten Ausschuss vorausgegangen, die mit Fassung eines Spruchs abgeschlossen worden ist (§ 111 Abs. 2 Satz 3 ArbGG).

30

Der Antrag zu 1.) ist jedoch unbegründet. Zwar hat der Kläger rechtzeitig Klage zum Arbeitsgericht erhoben, jedoch ist die fristlose Kündigung vom 21.02.2019 wirksam und hat das Ausbildungsverhältnis mit sofortiger Wirkung aufgelöst.

31

a. Der Kläger hat rechtzeitig Klage zum Arbeitsgericht erhoben. Die Frist des § 4 KSchG war im Streitfall nicht zu berücksichtigen. Die Klage war vielmehr nach § 111 Abs. 2 Satz 3 ArbGG innerhalb von zwei Wochen nach ergangenem Spruch zu erheben. Diese materielle Ausschlussfrist, die unter der Voraussetzung greift, dass der Spruch gemäß § 111 Abs. 2 Satz 4 ArbGG eine Belehrung entsprechend § 9 Abs. 5 ArbGG enthält, hat der Kläger gewahrt. Wann dem Kläger der Spruch des Ausschusses zugestellt worden ist, lässt sich der Akte nicht entnehmen. Jedoch ist der Kläger erstmals mit Schreiben der Industrie- und Handelskammer Aachen vom 18.04.2019 auf die zweiwöchige Klagefrist hingewiesen worden. Die am 29.04.2019 beim Arbeitsgericht eingegangene Klage wahrt diese Frist.

32

b. Die Kündigung vom 21.02.2019 hat das Ausbildungsverhältnis mit sofortiger Wirkung aufgelöst. Eines Kündigungsgrundes und dessen Angabe im Kündigungsschreiben (§ 22 Abs. 3 BBiG) bedurfte es gemäß § 22 Abs. 1 BBiG nicht, weil die Kündigung in zulässiger Weise während der Probezeit erklärt wurde. Die Vereinbarung einer erneuten Probezeit im zweiten Berufsausbildungsverhältnis der Parteien war rechtlich zulässig und wirksam.

33

Gemäß § 20 Satz 1 BBiG beginnt ein Berufsausbildungsverhältnis mit der Probezeit. Dieser (gesetzliche) Grundsatz gilt jedoch – untechnisch gesprochen – nicht uneingeschränkt. So wird die Vereinbarung einer Probezeit zu Beginn eines zweiten Berufsausbildungsverhältnisses zwischen denselben Parteien unter bestimmten Voraussetzungen für unzulässig gehalten (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 12.08.2010 – 4 Sa 120/10 – juris). In einer Entscheidung vom 12.02.2015 hat das Bundesarbeitsgericht zu der Frage der Zulässigkeit einer erneuten Vereinbarung einer Probezeit Stellung genommen (BAG, Urteil vom 12.02.2015 – 6 AZR 831/13 – juris mit Nachweisen zum Meinungsstand in Schrifttum und Rechtsprechung). Hiernach gelten für die Beurteilung der Zulässigkeit einer erneuten Probezeitvereinbarung folgende Grundsätze:

34

Das Bundesarbeitsgericht führt in der genannten Entscheidung zunächst aus, dass der Wortlaut des § 20 Satz 1 BBiG allein an den (rechtlichen) Bestand des Ausbildungsverhältnisses anknüpfe und demnach jedes nach einer rechtlichen

35

Unterbrechung neu begründete Ausbildungsverhältnis erneut mit einer Probezeit beginne mit der Folge, dass eine Probezeit einschränkungslos vereinbart werden müsse.

36 Weil – so das Bundesarbeitsgericht weiter – eine solch enge, allein am Wortlaut haftende Auslegung dem gesetzlichen Zweck des § 20 Satz 1 BBiG nicht gerecht würde, sei die Vorschrift teleologisch zu reduzieren: Die in § 20 Satz 1 BBiG angeordnete Probezeit solle einerseits sicherstellen, dass der Ausbildende den Auszubildenden dahingehend überprüfen kann, ob dieser für den zu erlernenden Beruf geeignet ist (vgl. BT-Drucks. V/4260 S. 10) und sich in das betriebliche Geschehen mit seinen Lernpflichten einordnen kann. Andererseits müsse die Prüfung, ob der gewählte Beruf seinen Vorstellungen und Anlagen entspricht, auch dem Auszubildenden möglich sein. Letztlich solle die Probezeit beiden Vertragspartnern ausreichend Gelegenheit einräumen, die für das Ausbildungsverhältnis im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen (BT-Drucks. 15/4752 S. 35).

37 Von diesem Gesetzeszweck ausgehend sei eine erneute Vereinbarung einer Probezeit bei Vereinbarung eines rechtlich neuen Berufsausbildungsverhältnisses unzulässig, wenn zu einem vorherigen Ausbildungsverhältnis derselben Parteien ein derart enger sachlicher Zusammenhang bestehe, dass es sich sachlich um ein Berufsausbildungsverhältnis handle. In einem solchen Fall sei kein Grund ersichtlich, die wechselseitige Prüfung der wesentlichen Umstände des Ausbildungsverhältnisses ein weiteres Mal vorzunehmen und dem Ausbildenden die Möglichkeit zur entfristeten ordentlichen Kündigung ohne Kündigungsgrund einzuräumen. Ob der enge sachliche Zusammenhang vorliege, sei wiederum anhand der Umstände des Einzelfalls festzustellen. Zu berücksichtigen seien dabei der Anlass für und die absolute Dauer der Unterbrechung zwischen den Ausbildungsverhältnissen, mögliche Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses oder der betreffenden Branche und die Frage, ob die Beendigung des vorherigen Ausbildungsverhältnisses auf Veranlassung des Ausbilders oder des Auszubildenden erfolgt sei (BAG, Urteil vom 12.02.2015 – 6 AZR 831/13 –, Rn. 28 ff, juris mit zahlreichen weiteren Nachweisen).

38 Diesen Ausführungen schließt sich die Kammer an. Für den Streitfall kommt die Kammer in Anwendung der Grundsätze zu dem Ergebnis, dass es bei der gesetzlichen Anordnung des § 20 Satz 1 BBiG zu verbleiben hat und eine teleologische Reduktion der Vorschrift ausscheidet. Denn der gesetzliche Zweck des § 20 Satz 1 BBiG verlangt gerade im Streitfall die Vereinbarung einer Probezeit: Die Ausbildung des Klägers zum Verfahrensmechaniker wurde nicht zu Ende geführt, weil der Kläger nach eigenen Angaben (jedenfalls) mit dem theoretischen Teil der Ausbildung überfordert war. Dass die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer gegenüber der Ausbildung zum Verfahrensmechaniker eine „vereinfachte“ Ausbildung darstellt, heißt nicht, dass der Kläger der neuen Ausbildung gewachsen ist und diese ohne weiteres bewältigen kann. Mit anderen Worten: Der Zweck der Probezeit, also die Überprüfung von Eignung und Neigung für den zu erlernenden Beruf, ist nicht bereits durch die vorangegangene, nicht abgeschlossene Ausbildung zum Verfahrensmechaniker erfüllt. Das für beide Vertragspartner bestehende Erfordernis, die im konkreten Ausbildungsberuf bestehenden wesentlichen Umstände – hinsichtlich Eignung und Neigung – zu überprüfen, besteht damit für die neue Ausbildung des Klägers zum Maschinen- und Anlagenführer unverändert. Dies gilt auch dann, wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, dass die Ausbildungsinhalte der neuen (vereinfachten) Ausbildung nahezu vollständig Bestandteil der nicht abgeschlossenen (komplexeren) Ausbildung zum Verfahrensmechaniker sind. Denn es ist – wie ausgeführt – zu prüfen, ob der Kläger für die Ausbildungsinhalte der (vereinfachten) Ausbildung geeignet ist und diese seinen Neigungen entsprechen.

Schließlich ist die fristlose Kündigung vom 21.02.2019 nicht deshalb unwirksam, weil die Beklagte die zunächst gegen den Spruch des Ausschusses erhobene Klage zurückgenommen hat. Der Spruch des Ausschusses wird gemäß § 111 Abs. 2 Satz 3 ArbGG nur unter der Voraussetzung wirksam, dass der Spruch innerhalb einer Woche von beiden Parteien anerkannt wird. Die Beklagte hat den Spruch nicht anerkannt, sodass dieser nicht wirksam ist.

2. Die Anträge zu 2.) bis 4.) sind unbegründet. Das Ausbildungsverhältnis hat mit Wirkung zum 21.02.2019 geendet. Zahlungsansprüche für die Zeit ab dem 22.02.2019 bestehen daher ebenso wenig wie ein Anspruch auf die Erteilung eines Zwischenzeugnisses. 40

3. Der Antrag zu 5.) ist in geringem Umfang begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung eines Schmerzensgeldes in Höhe von 350,00 EUR, mit dem weitergehenden Antrag war die Klage abzuweisen. 41

a. Der Anspruch des Klägers folgt – soweit zugesprochen – aus §§ 823 Abs. 1, 253 Abs. 2 BGB in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1, 1 Abs. 1 GG. Das durch Art. 2 Abs. 1, 1 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht gewährleistet umfassend das Recht am eigenen Bild und am eigenen Wort und ist als „sonstiges Recht“ im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB anerkannt. Anerkannt ist auch die Möglichkeit einer Geldentschädigung, wenn eine schwerwiegende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vorliegt, die nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann. Dies ist bei Verletzungen des Rechts am eigenen Bild in der Regel der Fall, weil diese nicht z.B. durch einen Widerruf oder eine Richtigstellung ausgeglichen werden können. Ob die Schwelle zur schwerwiegenden Beeinträchtigung überschritten wird, hängt wiederum von einer Gesamtabwägung aller Umstände ab, wobei insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, der Anlass und Beweggrund des Handelnden und der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen sind. Die Intensität der Beeinträchtigung bestimmt maßgeblich die Höhe des Schmerzensgeldes (vgl. zum Ganzen Grimm/Schiefer, RdA 2009, 329, 343 mit zahlreichen Nachweisen). 42

b. Im Streitfall ist unstreitig, dass das Geschehen auf dem Gelände der Beklagten auch in den Bereichen, die nicht öffentlich zugänglich sind wie das Lager und die Werkstatt, durch Videokameras aufgezeichnet wird. Grundsätzlich stellt die Videoüberwachung einen besonders intensiven Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen dar (vgl. Hessisches LAG, Urteil vom 25.10.2010 – 7 Sa 1586/09 –juris; BeckOK DatenschutzR/Riesenhuber, 30. Ed. Stand 01.11.2019, § 26 BDSG, Rn. 144 jeweils mit weiteren Nachweisen). Die Beklagte hat nichts dazu vorgetragen, dass und wenn ja, welche schutzwürdigen Belange oder berechnigte Interessen ihrerseits für den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ihrer Mitarbeiter und auch des Klägers bestehen oder, dass etwa eine Einwilligung des Klägers vorliegt. Die Kammer hatte daher keine Anhaltspunkte, die sie zugunsten der Beklagten in die Güterabwägung und Verhältnismäßigkeitsprüfung hätte einstellen können. Damit verblieb es bei der Feststellung der Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers. 43

c. Hinsichtlich der Höhe der zuzubilligenden Geldentschädigung hat die Kammer einen Umfang von 10% des geltend gemachten Betrages für angemessen gehalten. Der Kläger hat nicht konkret dargetan, dass (und wodurch genau) eine so gravierende Verletzung seines Persönlichkeitsrechts zustande gekommen ist, die einen Betrag in der von ihm geltend gemachten vierstelligen Höhe rechtfertigt. 44

4. Der Antrag zu 6.) ist unbegründet. Das Ausbildungsverhältnis hat durch wirksame Kündigung innerhalb der zulässigerweise vereinbarten Probezeit geendet. Der Kläger hat 45

keinen Anspruch auf Erstattung etwaiger Schäden wegen „vorzeitiger“ Beendigung gemäß § 23 BBiG bzw. auf die Feststellung einer entsprechenden Verpflichtung.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 92 Abs. 2, 269 Abs. 3 ZPO. 46

6. Den im Urteil gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG auszuweisenden Streitwert hat die Kammer in Höhe von drei Ausbildungsvergütungen für den Kündigungsschutzantrag, einer weiteren Ausbildungsvergütung für das Zwischenzeugnis, den Zahlungsanträgen in bezifferter Höhe sowie 5.000,00 EUR (§ 23 Abs. 3 RVG) für den Antrag auf Feststellung der Verpflichtung zum Schadenersatz festgesetzt. Der Kostenstreitwert berücksichtigt darüber hinaus den vom Kläger zurückgenommenen Teil der Zahlungsanträge. 47

Die Berufung hat die Kammer nicht zugelassen, weil die Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht erfüllt sind. 48