

Aktenzeichen: 2 AZR 516/90
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 15. März 1991
- 2 AZR 516/90 -

I. Arbeitsgericht
Detmold

Urteil vom 08. August 1990
- 2 Ca 317/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 26. März 1990
- 20 Sa 1515/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auflösend bedingter Umschulungsvertrag

Gesetz:

BBiG § 47, §§ 1, 14, 15; AFG § 36; BGB §§ 133, 157, § 620
Bedingung

Leitsätze:

1. Auf Umschulungsverhältnisse nach § 1 Abs. 4, § 47 BBiG sind die Vorschriften über das Berufsausbildungsverhältnis im Sinne der §§ 3 ff. BBiG nicht anwendbar (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).
2. Ein Umschulungsverhältnis kann jedoch nur gem. § 626 BGB aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden.
3. Die Grundsätze über die Unwirksamkeit von Vereinbarungen, durch die der für die Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung von Arbeitsverhältnissen erforderliche wichtige Grund beseitigt oder eingeschränkt wird, gelten für Umschulungsverhältnisse entsprechend.
4. Deshalb ist eine Vereinbarung, nach der ein von der Bundesanstalt für Arbeit gefördertes Umschulungsverhältnis bei Wegfall der Förderung enden soll, jedenfalls insoweit unwirksam, als sie sich auf die Einstellung der Förderung aus jedem in der Person des Umschülers liegenden Grund bezieht, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2 AZR 516/90

20 Sa 1515/89 Hamm

Verkündet am
15. März 1991

Noll,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 15. März 1991 gem. § 128 Abs. 2 ZPO durch den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst
und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Schulze und
Dr. Engelmann für Recht erkannt:

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. März 1990
- 20 Sa 1515/89 - wird auf ihre Kosten zurückge-
wiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der am 15. Juni 1957 geborene Kläger stand bei der Beklagten
seit dem 12. Oktober 1987 in einem vom Arbeitsamt finanzierten
Umschulungsverhältnis für den anerkannten Ausbildungsberuf des
Tischlers. Die Beklagte führt ausschließlich im Auftrag des Ar-
beitsamtes Umschulungsmaßnahmen durch, wobei teilweise eine
externe und teilweise eine eigene betriebliche Ausbildung statt-
findet. Das Umschulungsverhältnis war auf den 15. April 1989 bzw.
bei vorzeitig bestandener Umschulungsprüfung auf den letzten Tag
der Prüfung befristet. Im März 1989 liefen die Abschlußprüfungen
bereits oder standen kurz bevor.

Dem Umschulungsverhältnis lag ein Umschulungsvertrag zugrun-
de, der u.a. folgende Bestimmungen enthielt:

§ 2 Zweck der Umschulung

...

Die Dauer der Umschulung wird ausdrücklich von
der Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit
abhängig gemacht. Entfällt die Förderung durch
die Bundesanstalt für Arbeit, sei es durch Grün-
de, die in der Person des Teilnehmers liegen, sei
es aus anderen Gründen, so entfällt auch ein An-
spruch auf Fortsetzung des Umschulungsverhältnis-
ses.

...

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

§ 5 Vorzeitige Beendigung

Das Umschulungsverhältnis kann von jedem Vertragspartner aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtiger Grund für den Umzuschulenden gelten auch soziale und familiäre Schwierigkeiten, der Wegfall von Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit sowie Schwierigkeiten, die auf eine Behinderung zurückzuführen sind. Die Kündigung muß schriftlich unter Angabe des Grundes erfolgen.

Nach § 7 des Vertrages gewährte die Beklagte dem Kläger keine Vergütung und war ihm auch nicht zur Stellung von Unterkunft und Verpflegung verpflichtet. Der Kläger erhielt ein Unterhaltsgeld von der Bundesanstalt für Arbeit.

Am 8. März 1989 fand auf Verlangen der Teilnehmer des Lehrgangs "Umschulung zum Tischler" ein Gespräch mit Vertretern des Arbeitsamtes statt, das angebliche Ausbildungsmängel sowie Probleme der Lehrgangsgruppe mit dem Ausbilder G zum Gegenstand hatte. Der Inhalt des Gesprächs im einzelnen ist zwischen den Parteien streitig. Mit Schreiben vom 9. März 1989 wandte sich das Arbeitsamt an die Teilnehmer des Lehrgangs und forderte sie auf, die Umschulung ohne weitere Störungen zu beenden.

Im weiteren Verlauf des 8. März sowie am 9. März 1989 kam es zu weiteren Vorfällen, die von den Parteien streitig dargestellt werden. Am 10. März 1989 fand gegen 8.00 Uhr im Arbeitsamt ein Gespräch zwischen Vertretern der Beklagten und des Arbeitsamtes statt. Dabei wurde beschlossen, den Kläger sowie einen weiteren Teilnehmer aus dem Lehrgang auszuschließen. Da der Kläger an diesem Tag nicht anwesend war, wurde ihm der Bescheid des Arbeitsam-

- 4 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

tes vom 10. März 1989 zugestellt. Am selben Tag richtete die Beklagte an den Kläger folgendes Schreiben:

"Herrn U O , R 22, K

Anlage zur Abbruchempfehlung

"Fehlverhalten"

In Übereinstimmung und nach ausführlicher Erörterung mit dem zuständigen Arbeitsberater wird folgender Sachverhalt zur Begründung der Abbruchempfehlung für den Teilnehmer U O formuliert:

1. Herr O hat sich am 09.03.1989 um 13.00 Uhr ohne Angabe von Gründen aus dem Lehrgang entfernt und eine Gaststätte aufgesucht.
2. Der ungestörte Verlauf der bevorstehenden Abschlußprüfung wird durch das Verhalten des Teilnehmers extrem gefährdet.
3. Sowohl Ausbilder als auch Teilnehmer wurden von Herrn O in unerträglicher Weise körperlich bedroht. Durch Einschüchterung von Teilnehmern und eine zu befürchtende Manipulation an Werkzeug und Maschinen ist die ordnungsgemäße Durchführung der Gesellenprüfung für die Ausbildungsgruppe in Frage gestellt. Herr O hat sich aus diesen Gründen als untragbar erwiesen.
4. Die Verantwortung für den Lehrgang, die einzelnen Teilnehmer und die Einrichtung veranlaßt uns, Herrn O aus dem Lehrgang auszuschließen.

Da Herr O am 10.03.1989 nicht persönlich anwesend war, wurde ihm der entsprechende Bescheid des Arbeitsamtes D durch Boten zugestellt. (s.Anlage)."

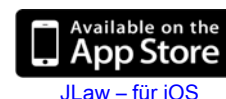
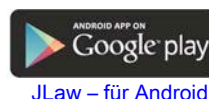
Mit Bescheid vom 15. März 1989 hob das Arbeitsamt die Bewilligung von Unterhaltsgeld mit Wirkung vom 1. März 1989 auf.

Mit seiner am 30. März 1989 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Auflösung des Umschulungsverhältnisses gewandt. Er hat vorgetragen, es bestehe schon

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

deshalb fort, weil die Beklagte keine Kündigung ausgesprochen habe. Das Schreiben vom 10. März 1989 habe lediglich zur Begründung der Abbruchempfehlung gegenüber dem Arbeitsamt gedient. Selbst wenn aber in dem Schreiben eine Kündigung zu sehen wäre, sei diese wegen unzulässiger Rechtsausübung unwirksam. Die Beklagte habe das Arbeitsamt zur Leistungseinstellung bewegt und anschließend die Kündigung hierauf gestützt. Sie habe damit erreicht, daß die angeblich verhaltensbedingten Gründe für die Auflösung des Umschulungsverhältnisses im Kündigungsschutzprozeß nicht mehr überprüfbar seien. Soweit man im Wegfall der Förderung eine auflösende Bedingung sehen wollte, sei diese wegen Umgehung des Berufsbildungsgesetzes nichtig.

Der Kläger hat beantragt

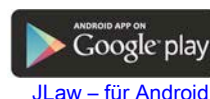
festzustellen, daß das Umschulungsverhältnis der Parteien nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 10. März 1989 beendet worden ist, sondern ungekündigt fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, nach § 2 des Umschulungsvertrages entfalle beim Wegfall der Förderung der Anspruch des Klägers auf Fortsetzung des Umschulungsverhältnisses. Da das Umschulungsverhältnis nicht dem Berufsbildungsgesetz unterfalle, sei diese auflösende Bedingung wirksam. Darauf, ob eine fristlose Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt gewesen wäre, komme es daher nicht an. Das Verhalten des Klägers am 8. und 9. März 1989 hätte allerdings auch eine fristlose Kündigung gerechtfertigt. In dem Gespräch mit Vertretern des Arbeitsamtes am 8. März 1989 habe einer der Umschüler erklärt, er und andere Umschüler hätten Angst vor

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

Übergriffen seitens bestimmter Lehrgangsteilnehmer. Ebenfalls am 8. März 1989 gegen 22.00 Uhr habe der Kläger und der Umschüler N den Ausbilder J telefonisch zu einem Gespräch aufgefordert. Da der Kläger und Herr N alkoholisiert gewirkt und Drohungen gegen den Ausbilder G und andere Lehrgangsteilnehmer ausgesprochen hätten, habe Herr J die beiden Umschüler aufgesucht. Im Verlauf des Gesprächs hätten beide erklärt, den Ausbilder G absägen und fertig machen zu wollen.

Am 9. März 1989 gegen 10.00 Uhr seien der Kläger und Herr N ohne anzuklopfen in das Büro des Ausbilders G gestürzt, um die Anwesenheitsliste des Tages zu verlangen. Kurz darauf hätten die beiden im Hof lautstark gegrölt und den Ausbilder G beleidigt. Gegen 13.30 Uhr sei festgestellt worden, daß der Kläger und Herr N unentschuldigt vom Lehrgang ferngeblieben seien. Um 15.00 Uhr habe Herr N telefonisch verlangt, ihn und den Kläger aus einem Caf abzuholen. Gegen 15.30 Uhr sei Herr J zur Wohnung des Ausbilders G gefahren, um diesen über die Ereignisse zu informieren. Während des Gesprächs sei ein Telefonanruf gekommen. Herr J habe deutlich die Stimme des Klägers erkannt, der gesagt habe "Ich bringe Dich um, Du Sau, ich steche Dich ab". Im Verlauf der nächsten Stunden habe mehrfach das Telefon geläutet, ohne daß sich der Teilnehmer gemeldet habe.

Der Kläger hat hierauf erwidert, es sei unzutreffend, daß Lehrgangsteilnehmer Angst vor Übergriffen seinerseits haben mußten. Am Abend des 8. März 1989 hätten er und Herr N den Ausbilder J um ein Gespräch gebeten. Dabei seien sie nicht

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

alkoholisiert gewesen und hätten auch keine Drohungen gegenüber dem Ausbilder G ausgesprochen. Am 9. März 1989 sei er nicht ohne anzuklopfen in das Büro des Ausbilders G gestürzt; die Bürotür sei weit geöffnet gewesen. Er habe auch nicht im Hof lautstark gegrölt und den Ausbilder G beleidigt.

Der Vorwurf, er habe mittags den Lehrgang verlassen und eine Gaststätte aufgesucht, sei richtig, müsse jedoch stark relativiert werden. Er habe an diesem Tag unter einer besonderen nervlichen Anspannung gelitten, weil für den folgenden Tag ein Teil der praktischen Prüfung angesetzt gewesen sei. Die Behauptung der Beklagten, er habe den Ausbilder G angerufen und beschimpft, sei aus der Luft gegriffen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Mit seiner Berufung hat der Kläger nur noch den Antrag verfolgt

festzustellen, daß das Umschulungsverhältnis der Parteien bis zum 15. April 1989 ungekündigt fortbestanden hat.

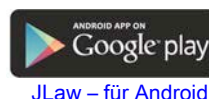
Das Landesarbeitsgericht hat nach diesem Klageantrag erkannt.

Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Kläger um die Zurückweisung der Revision bittet.

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Berufungsgericht hat angenommen, das Umschulungsverhältnis habe bis zum vereinbarten Ende (15. April 1989) fortbestanden. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt:

Das Umschulungsverhältnis sei nicht aufgrund einer fristlosen Kündigung der Beklagten aufgelöst worden. Das an den Kläger gerichtete Schreiben vom 10. März 1989 enthalte aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers nicht den Ausspruch einer fristlosen Kündigung. Bereits im Betreff des Schreibens werde dieses ausdrücklich als Anlage zur Abbruchempfehlung gegenüber dem Arbeitsamt bezeichnet. Diese Zweckbestimmung gehe auch aus dem nachfolgenden Text hervor. Dies werde dadurch deutlich, daß der Kläger in der dritten Person angesprochen werde. Das Schreiben enthalte somit lediglich eine Tatsachenerklärung über die eingeleitete Abbruchmaßnahme und deren Begründung.

Auch durch den Abbruch der Förderung durch das Arbeitsamt sei das Umschulungsverhältnis nicht beendet worden. Die entsprechende Klausel des Umschulungsvertrages enthalte eine auflösende Bedingung, die wegen Verstoßes gegen die §§ 14 und 15 BBiG unwirksam sei. Zwar würden Umschulungsverhältnisse grundsätzlich nicht vom zweiten Teil des Berufsbildungsgesetzes erfaßt. Die Rechtslage sei jedoch im vorliegenden Fall anders zu beurteilen.



- 9 -

Der Kläger habe die Umschulung im Rahmen eines isolierten Umschulungsverhältnisses durchgeführt, ohne Arbeitnehmer der Beklagten geworden zu sein. Daß ein solches Vertragsverhältnis keinen arbeitsvertraglichen oder berufsbildungsrechtlichen Schutzbestimmungen unterliege, erscheine nicht als angemessen. Die Anwendung des besonderen Kündigungsschutzes gemäß §§ 14 und 15 BBiG rechtfertige sich im Hinblick auf die besonderen persönlichen Verhältnisse der Umschüler, die oftmals älter und familiär gebunden seien und auf ihr bisheriges Einkommen verzichteten. Da die §§ 14 und 15 BBiG die Beendigung des Vertragsverhältnisses durch Eintritt einer auflösenden Bedingung nicht vorsähen, sei die entsprechende Regelung des Umschulungsvertrages unwirksam.

II. Dieser Würdigung ist im Ergebnis und teilweise auch in der Begründung zuzustimmen.

1. Das Umschulungsverhältnis ist nicht durch eine fristlose Kündigung der Beklagten aufgelöst worden. Die Ansicht des Berufungsgerichts, dem Schreiben der Beklagten vom 10. März 1989 lasse sich nicht zweifelsfrei der Wille entnehmen, das Umschulungsverhältnis im Wege der Kündigung zu beenden, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Eine Kündigung muß deutlich und zweifelsfrei erklärt werden. Um seinen Beendigungswillen auszudrücken, muß der Kündigende zwar nicht unbedingt das Wort "Kündigung" verwenden. Es muß sich aber aus dem Gesamtzusammenhang im Wege der Auslegung ergeben, daß die Beendigung des Vertragsverhältnisses gewollt ist. Gemäß § 133 BGB ist die Erklärung so auszulegen, wie sie der Erklärungsempfänger

- 10 -



- 10 -

unter Würdigung der ihm bekannten Umstände nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen konnte (vgl. Senatsurteil vom 19. Januar 1956 - 2 AZR 80/54 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung).

b) Bei dem Schreiben der Beklagten vom 10. März 1989 handelt es sich um keine typische Willenserklärung. Das Revisionsgericht kann deshalb nur überprüfen, ob das Berufungsgericht bei seiner Auslegung gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände nicht berücksichtigt und dadurch gegen die gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB verstoßen hat (BAGE 14, 231 = AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsschluß). Derartige Auslegungsfehler sind nicht ersichtlich.

c) Nach § 2 Satz 5 des Umschulungsvertrages entfällt der Anspruch auf Fortsetzung des Umschulungsverhältnisses bei Einstellung der Förderung durch das Arbeitsamt, ohne daß es einer Kündigungserklärung der Beklagten bedarf. Hierbei handelt es sich um eine auflösende Bedingung, weil die Beendigung des Umschulungsverhältnisses von dem Eintritt eines zukünftigen, ungewissen Ereignisses abhängig gemacht wird. § 5 des Umschulungsvertrages eröffnet der Beklagten darüber hinaus die Möglichkeit, sich durch Kündigung aus wichtigem Grund aus dem Umschulungsverhältnis zu lösen.

Die Beklagte mußte deshalb klar und deutlich zum Ausdruck bringen, ob sie das Umschulungsverhältnis auch durch Kündigung

- 11 -



- 11 -

beenden wollte oder allein durch Eintritt der Bedingung als beendet betrachtete. Es bedurfte einer eindeutigen Erklärung der Beklagten, das Umschulungsverhältnis unabhängig von dem vereinbarten Auflösungsgrund durch eine rechtsgeschäftliche Erklärung zu beenden. Wie der Senat in anderem Zusammenhang bereits entschieden hat, kann die Berufung auf die auflösende Bedingung auch nicht als vorsorgliche Kündigung verstanden werden, weil zwischen den Parteien im Zeitpunkt des Zugangs des Schreibens vom 10. März 1989 noch kein Streit über die Wirksamkeit der vereinbarten Bedingung bestand (Senatsurteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 - AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 4 der Gründe; Senatsurteil vom 25. Juni 1987 - 2 AZR 541/86 - AP Nr. 14 zu § 620 BGB Bedingung, zu III 1 der Gründe).

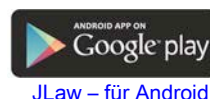
d) Wie das Berufungsgericht ohne Auslegungsfehler ausgeführt hat, läßt das Schreiben der Beklagten vom 10. März 1989 die erforderliche Klarheit vermissen. Nach Betreff und Wortlaut war es als Sachverhaltsdarstellung für das Arbeitsamt konzipiert, um die Abbruchempfehlung der Beklagten zu begründen. Nachdem das Arbeitsamt der Empfehlung gefolgt war, ist das Schreiben offensichtlich dem Kläger nachrichtlich zur Kenntnis gegeben worden, wie es im Schriftverkehr aus Gründen der Praktikabilität häufig geschieht. Das ergibt sich aus der Form des Schreibens: Obwohl es an den Kläger adressiert ist, wird dieser nicht als Erklärungsempfänger angesprochen, sondern in der dritten Person als der von der Abbruchempfehlung Betroffene bezeichnet.

Die Beklagte kann sich demgegenüber nicht darauf berufen, in Ziff. 4 des Schreibens komme ihr Wille, den Kläger aus dem Lehr-

- 12 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 12 -

gang auszuschließen, unmißverständlich zum Ausdruck. Denn die Absicht, den Kläger auszuschließen, besagt noch nichts darüber, welche rechtliche Gestaltungsmöglichkeit die Beklagte hierzu ergreifen wollte. Ebenso wenig kann, wie das Arbeitsgericht angenommen hat, aus der Stellung eines § 4 KSchG, § 256 ZPO entsprechenden Feststellungsantrags durch den Kläger geschlossen werden, dieser habe das Schreiben als Kündigung verstanden. Wie aus der Klageschrift hervorgeht, hat der Kläger vorgetragen, die Vorgehensweise der Beklagten stehe einer fristlosen Kündigung gleich. Demnach hat er das Schreiben gerade nicht als fristlose Kündigung verstanden. Auch die Beklagte hat sich noch in der Klageerwidderung auf den Eintritt der auflösenden Bedingung berufen und bestritten, daß der Abbruch der Maßnahme einer fristlosen Kündigung gleichkomme.

2. Soweit das Berufungsgericht in § 2 Satz 4 und 5 des Umschulungsvertrages eine auflösende Bedingung gesehen und diese für unwirksam erachtet hat, ist ihm jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen.

a) Nach den genannten vertraglichen Bestimmungen steht das Umschulungsverhältnis, wie das Berufungsgericht ohne nähere Begründung angenommen hat, unter der auflösenden Bedingung, daß die Förderung der Umschulung durch Leistungen nach dem AFG entfällt.

Soll ein Arbeitsverhältnis durch Eintritt einer auflösenden Bedingung enden, muß dies klar erkennbar vereinbart werden. Dies ist aufgrund der durch die Bedingung für den Arbeitnehmer herbeigeführten Unsicherheit über den Beendigungszeitpunkt erforderlich

- 13 -



- 13 -

(vgl. Senatsurteil vom 10. Januar 1980 - 2 AZR 555/78 - nicht veröffentlicht; ferner KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 620 BGB Rz 57; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., vor § 620 Rz 20). Für Umschulungsverhältnisse gilt diese Erwägung gleichermaßen.

Diesen Anforderungen wird die vorliegend zu beurteilende Regelung des Umschulungsvertrages gerecht.

Sie knüpft unmittelbar an die in den vorausgehenden Sätzen des § 2 getroffene Regelung über die Verlängerung des Umschulungsverhältnisses in bestimmten Fällen an. Jedoch wird die Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit bereits in Satz 3 als Voraussetzung für die Verlängerung genannt. Wenn deshalb nach Satz 4 die "Dauer der Umschulung" ohne nähere zeitliche Begrenzung von der Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit abhängig sein soll, kann nur die nach dem Umschulungsvertrag mögliche Gesamtdauer von grundsätzlich 18 Monaten zuzüglich einer etwaigen Verlängerung gemeint sein.

§ 2 Satz 4 und 5 des Umschulungsvertrages enthält auch nicht, wie das Arbeitsgericht angenommen hat, lediglich die Vereinbarung eines Kündigungsgrundes, wie dies in § 5 zugunsten des Umschülers geregelt ist. Die Formulierung "so entfällt auch ein Anspruch auf Fortsetzung des Umschulungsverhältnisses" in Satz 5 ist zwar etwas umständlich, bringt aber doch den Willen der Beklagten, das Umschulungsverhältnis bei Einstellung der Förderung ohne zwischengeschaltete Kündigung zu beenden, eindeutig zum Ausdruck. Hätten die Parteien einen Kündigungsgrund vereinbaren wol-

- 14 -



- 14 -

len, so hätte es nahegelegen, § 5 des Umschulungsvertrages entsprechend zu fassen.

b) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Grundsätze des Großen Senats zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge (BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) auch auf auflösend bedingte Arbeitsverträge anzuwenden. Da die Befristung nur in Verbindung mit dem Zweck zur Umgehung des Kündigungsschutzes führt, die auflösende Bedingung jedoch unmittelbar darauf hinausläuft, daß Sachverhalte das Arbeitsverhältnis beenden sollen, die nach § 1 KSchG oder § 626 BGB möglicherweise nicht als Beendigungsgründe ausreichen würden, sind an die sachliche Rechtfertigung der auflösenden Bedingungen allerdings besonders strenge Anforderungen zu stellen (vgl. Senatsurteil vom 5. Dezember 1985 - 2 AZR 61/85 - AP Nr. 10 zu § 620 BGB Bedingung, zu A I 1 b cc der Gründe, m.w.N.).

Als zwingende Rechtsnorm, deren Zweck durch die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung vereitelt werden kann, kommt im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen in erster Linie die Vorschrift des § 626 BGB über die außerordentliche Kündigung von Dienstverhältnissen in Betracht. Sie steht Vereinbarungen entgegen, durch die der für die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung erforderliche wichtige Grund beseitigt oder eingeschränkt wird (BAGE 26, 417; 36, 112 = AP Nr. 3 und 4 zu § 620 BGB Bedingung; Senatsurteil vom 25. Juni 1987 - 2 AZR 541/86 - AP, aaO). Im Zusammenhang mit der Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses im Wege eines bedingten Aufhebungs-

- 15 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 15 -

vertrages hat der Senat entschieden, der für die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung nach § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG erforderliche wichtige Grund dürfe nicht durch besondere vertragliche Gestaltungen beseitigt oder eingeschränkt werden; auf den besonderen Bestandsschutz des Berufsausbildungsverhältnisses könne nicht im voraus verzichtet werden (Senatsurteil vom 5. Dezember 1985, aaO). Vorliegend ist über die Zulässigkeit einer auflösenden Bedingung, die zur fristlosen Beendigung eines Umschulungsverhältnisses führt, zu entscheiden.

c) Der Ansicht des Berufungsgerichts, die vereinbarte auflösende Bedingung sei wegen Verstoßes gegen die §§ 14, 15 BBiG unwirksam, kann allerdings nicht gefolgt werden.

aa) Der Kläger steht in einem Umschulungsverhältnis nach § 1 Abs. 4, § 47 BBiG. Er hat jedenfalls selbst nicht vorgetragen, sich in Wirklichkeit in einer Berufsausbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 BBiG zu befinden (vgl. für einen solchen Fall BAG Urteil vom 3. Juni 1987 - 5 AZR 285/86 - AP Nr. 85 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau). Es ist auch kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß er als 30-jähriger zuvor keine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat. Die Umschulung setzt nicht voraus, daß der Umschüler bereits eine Berufsausbildung i.S.d. § 1 Abs. 2 BBiG genossen hat (vgl. Herkert, BBiG, Stand Juni 1990, § 1 Rz 14).

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind auf Umschulungsverhältnisse die Vorschriften des BBiG über das Berufsausbildungsverhältnis im Sinne der §§ 3 ff. BBiG nicht anwendbar (BAG Urteil vom 20. Februar 1975 - 5 AZR 240/74 - AP

- 16 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 16 -

Nr. 2 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; BAGE 35, 59, 66 = AP
Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972, zu III 3 c der Gründe; BAGE 43, 271,
276 = AP Nr. 3 zu § 23 KSchG 1969, zu III 2 c der Gründe; zu-
stimmend: Natzel, Berufsbildungsrecht, 3. Aufl., S. 336; Ge-
don/Spiertz, BBiG, Stand August 1990, § 47 Anm. 1; Weber, BBiG,
Stand Juli 1990, § 47 Anm. 2; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch,
6. Aufl., § 16 VII, S. 63; Knopp/Kraegeloh, BBiG, 3. Aufl., § 47
Rz 2; Knigge, AR-Blattei "Berufsausbildung I", F III 2 b; ArbG
Würzburg, Urteil vom 21. April 1983 - 3 Ca 4/83 - EzB BGB § 626
Nr. 20). Das BBiG erfaßt zwar die berufliche Bildung in § 1 um-
fassend, enthält dann aber nur Regelungen über die inhaltliche
Gestaltung von Berufsausbildungsverträgen, aufgrund deren erst-
mals einem Auszubildenden eine breit angelegte berufliche Grund-
bildung sowie fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt
werden. Diese Voraussetzungen treffen auf die Umschulung im Sinne
von § 47 BBiG nicht zu. Sie hat nur zum Inhalt, den Übergang in
eine weitere, andere geeignete berufliche Tätigkeit zu ermög-
lichen. Der Gesetzgeber hat darauf verzichtet, Umschulungsver-
hältnisse ebenso eingehend und zwingend zu regeln wie Berufsaus-
bildungsverhältnisse. Er hat sich darauf beschränkt, allgemeine
Grundsätze aufzustellen (§ 47 Abs. 1 BBiG).

bb) Diese Auffassung ist verschiedentlich auf Widerspruch gesto-
ßen. Nach einer im Schrifttum und in den Instanzgerichten ver-
breiteten Meinung, der sich das Berufungsgericht angeschlossen
hat, sollen die Beendigungs- und Kündigungsregeln der §§ 14, 15
BBiG jedenfalls dann gelten, wenn die Umschulung für einen aner-
kannten Ausbildungsberuf im Rahmen eines isolierten Rechtsver-
hältnisses, wie es dem Berufsausbildungsverhältnis gemäß § 3 ff.

- 17 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 17 -

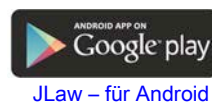
BBiG entspricht, durchgeführt wird (Herkert, BBiG, Stand Juni 1990, § 47 Rz 16 a; GK-Weigand, 3. Aufl., §§ 14, 15 BBiG Rz 12; ArbG Osnabrück, Urteil vom 5. Juli 1976 - 2 Ca 310/76 - EzB BBiG § 13 Nr. 2; ArbG Kaiserslautern, Urteil vom 23. April 1987 - 7 Ca 2/87 - ARSt 1988, 69; ArbG Reutlingen, Urteil vom 18. November 1975 - 1 Ca 554/75 - EzB BBiG § 15 Abs. 2 Nr. 1 Nr. 10). Ein isoliertes Rechtsverhältnis im vorgenannten Sinn soll danach wohl vorliegen, wenn die Umschulung nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses stattfindet, sondern auf der Grundlage eines Berufsbildungsvertrages erfolgt.

cc) Gegen die analoge Anwendung der §§ 14, 15 BBiG auf Umschulungsverhältnisse bestehen durchgreifende Bedenken. Die Sonderregelung des § 47 BBiG über die Umschulung zeigt gerade, daß keine gesetzliche Lücke besteht, die eine Analogie rechtfertigen könnte. Wenn § 47 BBiG nicht auf den Zweiten Teil des BBiG verweist, so ist dies kein Redaktionsversehen, sondern entspricht dem erklärten Willen des Gesetzgebers. Umschulungsverhältnisse werden auch nicht durch § 19 BBiG erfaßt. Diese Bestimmung, die die entsprechende Anwendung der § 3 ff. BBiG vorsieht, gilt ebenfalls nur für solche Personen, die erstmals Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen in einer der Berufsausbildung angenäherten Form erwerben wollen, z.B. für Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten (vgl. BAG Urteil vom 20. Mai 1975, aaO; ebenso der Ausschuß für Arbeit, der davon ausgegangen ist, daß die Vorschrift nicht für Personen gilt, die fortgebildet oder umgeschult werden; Schriftlicher Bericht, BT-Drucks. V/4260, S. 12).

- 18 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 18 -

Das Berufungsgericht kann sich für seine abweichende Ansicht auch nicht auf die Entscheidung des Sechsten Senats vom 10. Februar 1981 (BAGE 35, 59 = AP, aaO) berufen, aus der es ableitet, die dort angesprochenen Umschüler stünden in einem Arbeitsverhältnis und könnten deswegen den arbeitsrechtlichen Bestandschutz in Anspruch nehmen, der dem in einem "isolierten" Rechtsverhältnis stehenden Kläger versagt bleibe. Denn jene Entscheidung setzt sich nur mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG auseinander.

d) Die auflösende Bedingung ist jedoch wegen Umgehung des § 626 Abs. 1 BGB jedenfalls insoweit unwirksam, als sie den Wegfall der staatlichen Förderung aus einem in der Person des Klägers liegenden Grund umfaßt.

aa) § 626 BGB stellt eine zwingende Vorschrift über die außerordentliche Kündigung dar, die Vereinbarungen entgegensteht, durch die der für die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses erforderliche wichtige Grund beseitigt oder eingeschränkt wird. Aufgrund der auflösenden Bedingung kann es zu einer fristlosen Kündigung aus Gründen kommen, die den Arbeitgeber möglicherweise nicht zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würden. Der Eintritt der auflösenden Bedingung kann die verschiedensten Ursachen haben, auch solche, die nicht dem Willen des Arbeitnehmers unterliegen. Dem Arbeitnehmer wird jede Gegenwehr gegen eine sonst erforderliche und regelmäßig der gerichtlichen Nachprüfung unterliegende außerordentliche Kündigung genommen (vgl. die vorstehend unter 2. zitierten Entscheidungen).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 19 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 19 -

bb) Der Kläger hat mit der Beklagten allerdings einen Umschulungsvertrag abgeschlossen. Seine Umschulung wurde in der Weise durchgeführt, daß sie von einem Berufungsförderungswerk getragen wird, das seinerseits von der Bundesanstalt für Arbeit als Kostenträger gefördert wird. Zwischen dem Träger der Umschulungsmaßnahme und dem Umschüler kann in diesem Fall ein Vertragsverhältnis begründet werden, für das der frühere Bundesausschuß für Berufsbildung das "Muster eines Umschulungsvertrages (außerbetriebliche Umschulung)" empfohlen hat (BArbBl I 1972, 345 ff.). Der von der Beklagten verwandte Formularvertrag lehnt sich eng an das empfohlene Vertragsmuster des Bundesausschusses an. Die hier in Frage stehende Klausel enthält das Vertragsmuster allerdings nicht.

cc) Ob Teilnehmer an einer solchen außerbetrieblichen Umschulung Arbeitnehmer im allgemeinen arbeitsrechtlichen Sinn sind, ist soweit ersichtlich noch nicht entschieden worden. Die oben zitierte Entscheidung des Sechsten Senats vom 10. Februar 1981 (BAGE 35, 59 = AP, aaO), die den hier nicht vorliegenden Fall einer betrieblichen Umschulung betrifft, setzt sich nur mit der Frage auseinander, ob Umschüler "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte" im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sind. Gleiches gilt für den Vorlagebeschuß vom 12. Juni 1986 (BAGE 52, 182 = AP Nr. 33 zu § 5 BetrVG 1972) und die Entscheidung vom 26. November 1987 (BAGE 56, 366 = AP Nr. 36 zu § 5 BetrVG 1972; abweichend LAG Frankfurt am Main, Beschluß vom 16. März 1982 - 5 TaBV 24/82 - EzB BetrVG § 5 Nr. 2), die sich mit der Arbeitnehmereigenschaft von Jugendlichen befassen, die mit dem Träger eines überbetrieblichen Aus-

- 20 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 20 -

bildungszentrums einen Berufsausbildungsvertrag im Sinne des § 3 BBiG abgeschlossen haben. Der Sechste Senat hat betont, der Arbeitnehmerbegriff des § 5 BetrVG sei nicht identisch mit dem allgemeinen im Arbeitsrecht verwandten Begriff des Arbeitnehmers. Die Frage braucht jedoch für die Entscheidung des vorliegenden Falles nicht beantwortet zu werden.

dd) Geht man davon aus, daß der Kläger kein Arbeitnehmer im allgemeinen arbeitsrechtlichen Sinne ist, so steht er jedenfalls zur Beklagten in einem dienstvertraglichen Rechtsverhältnis, für das § 626 BGB gilt, der auch außerhalb des Bereichs des Arbeitsverhältnisses zwingendes Recht ist (für die Anwendung des § 626 BGB bei Umschulung für einen nicht anerkannten Beruf offenbar auch Herkert, aaO, § 47 Rz 16 b). Diese Vorschrift steht Vereinbarungen, durch die der für die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung von Umschulungsverhältnissen erforderliche wichtige Grund beseitigt oder eingeschränkt werden soll, zumindest insoweit entgegen, als er in der Person des Umschülers liegende Gründe umfaßt.

Auch wenn die Umschulung nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird, hat der Umschüler ein berechtigtes Interesse daran, die Umschulung ohne Sorge vor einem willkürlichen Abbruch beenden zu können. Dies gilt umso mehr, als sich Umschüler, wie das Berufungsgericht in der Sache zutreffend hervorhebt, besonderen Anstrengungen unterziehen. Sie sind zudem meist älter und familiär gebunden. Von der Interessenlage her gesehen,

- 21 -



- 21 -

ist ein solches Umschulungsverhältnis einem im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses durchgeführten so angenähert, daß für seinen Bestandsschutz ebenfalls die Grundsätze über die Umgehung des § 626 BGB im Bereich des Arbeitsverhältnisses Anwendung finden müssen. Dies gilt zumindest, soweit in der Person des Umschülers liegende Gründe von der Vereinbarung erfaßt werden.

Durch die vorliegend getroffene Vereinbarung, daß das Umschulungsverhältnis bei Wegfall der Förderung ohne Rücksicht auf die dieser Maßnahme zugrundeliegenden Umstände enden soll, wird dem Umschüler jede Gegenwehr gegen eine sonst erforderliche und regelmäßig der gerichtlichen Nachprüfung unterliegende außerordentlichen Kündigung genommen. Insbesondere entfällt die bei Anwendung des § 626 BGB stets vorzunehmende Interessenabwägung und die in diesem Rahmen gebotene Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls. Vorliegend müßte nach Prüfung der gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe bei einer verhaltensbedingten Kündigung insbesondere geprüft werden, ob die Weiterführung der Umschulung auch im Hinblick auf die kurz bevorstehende Abschlußprüfung für die Beklagte unzumutbar war. Diesen Bestandsschutz schaltet die von der Beklagten gewährte auflösende Bedingung von vornherein aus. Ohne Erfolg macht die Revision in diesem Zusammenhang geltend, der Kläger sei nicht schutzlos gestellt, weil er auf dem sozialgerichtlichen Rechtsweg erreichen könne, daß die einmal eingestellte Förderung wieder aufgenommen werde. Der sozialrechtliche Rechtsschutz hat eine andere Zielrichtung. In seinem Rahmen ist ein Fehlverhalten des Klägers nur unter dem Gesichts-

- 22 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 22 -

punkt zu würdigen, ob er für die angestrebte berufliche Tätigkeit geeignet ist und voraussichtlich mit Erfolg an der Maßnahme teilnehmen wird (vgl. § 36 Nr. 2 AFG).

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Schulze

Dr. Engelmann

