

|                           |      |
|---------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk!  | Ja   |
| Für die Fachpresse!       | Ja   |
| Für die Amtliche Sammlung | Nein |

-----

Gesetz: BGB § 611 Einstellungsanspruch, § 611 Fürsorgepflicht,  
§ 242 Gleichbehandlung; BBiG § 5

Leitsatz:

Löst ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis, um an einem zweijährigen Fortbildungs- oder Umschulungslehrgang teilzunehmen, der vom Arbeitsamt im Betrieb seines früheren Arbeitgebers durchgeführt wird, so hat er nach Ablauf des Lehrganges nicht ohne weiteres Anspruch darauf, von seinem früheren Arbeitgeber wieder eingestellt zu werden.

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

Aktenzeichen: 3 AZR 329/76

Urteil des BAG vom 10. November 1977 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 329/76

9 Sa 836/75 Frankfurt/Main

Verkündet am  
10. November 1977

gez. Sürig,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 20. Januar 1976 - 9 Sa 836/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

- 2 -



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



- 2 -

### Tatbestand:

Der Kläger trat im April 1970 bei der Beklagten als Werker ein und wurde als Hilfsdreher beschäftigt. Vom 1. April 1971 bis 6. Oktober 1972 leistete er Ersatzdienst. Damals wurde ihm von der Beklagten ein "Entlassungsschein" und eine Arbeitsbescheinigung ausgehändigt. Im Anschluß an den Ersatzdienst wurde er wie zuvor weiterbeschäftigt.

Im Frühsommer 1973 machte die Beklagte an ihrem Schwarzen Brett bekannt, daß das Arbeitsamt plane, in ihrem Betrieb einen geförderten Umschulungslehrgang für Metallfacharbeiter durchzuführen, an dem sich auch Arbeitnehmer der Beklagten beteiligen könnten. Der Kläger meldete sich bei der Personalabteilung der Beklagten und wurde an das Arbeitsamt weiterverwiesen, das ihn für den Lehrgang annahm. Daraufhin brachte die Beklagte dem Kläger Ende August 1973 einen "Entlassungsschein" zur Kenntnis, wonach das Arbeitsverhältnis am 31. August 1973 endete, und zwar auf "eigenen Wunsch wegen Umschulung". Außerdem erhielt der Kläger eine Arbeitsbescheinigung und - auf seine eigene Bitte - seine Arbeitspapiere. Unter dem 3. September 1973 schlossen die Parteien einen Umschulungsvertrag, wonach der Kläger bis zum 31. August 1975 zum Dreher ausgebildet werden sollte und eine Umschulungsvergütung von monatlich 100,-- DM brutto zu beanspruchen hatte. In § 2 des Vertrages war vorgesehen: "Das Umschulungsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Tages, an dem die Abschlußprüfung bestanden wird." Gleichlautende Verträge wurden mit insgesamt 14 Umschülern geschlossen, von denen weitere zwei Umschüler ebenfalls Arbeitnehmer der Beklagten gewesen waren.

Während des Umschulungsverhältnisses wurde der Kläger mehrfach ermahnt und einmal wegen Unpünktlichkeit verwarnt. Mit Schreiben vom 26. August 1974 teilte



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



- 3 -

die Beklagte dem Arbeitsamt mit, daß sie gegen die weitere Umschulung des Klägers Bedenken habe. Das Umschulungsverhältnis wurde zwar dennoch zum Abschluß gebracht, dem Kläger aber mit Schreiben vom 24. April 1975 mitgeteilt, daß er nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden könne. Mit sechs oder sieben der übrigen Umschüler schloß die Beklagte Arbeitsverträge, darunter auch mit einem ihrer ehemaligen Arbeitnehmer.

Der Kläger hat geltend gemacht, das Schreiben der Beklagten vom 24. April 1975 sei als Kündigung zum 31. August 1975 aufzufassen, weil sein Arbeitsverhältnis während der zweijährigen Umschulung nur geruht habe. Sollte die Rechtslage jedoch anders beurteilt werden müssen, so sei die Beklagte verpflichtet, ihn nach Abschluß des Umschulungsverhältnisses erneut einzustellen und zwar als Metallfacharbeiter. Das ergebe sich aus der Fürsorgepflicht der Beklagten. Zum mindesten bestehe ein entsprechender Schadenersatzanspruch. Die Beklagte sei nämlich verpflichtet gewesen, ihn darüber zu belehren, daß seine Weiterbeschäftigung nicht garantiert werden sollte.

Der Kläger hat beantragt,  
festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis über den 31. August 1975 hinaus fortbestehe,  
hilfsweise:  
die Beklagte zu verurteilen, mit ihm ein neues Arbeitsverhältnis zum 1. September 1975 einzugehen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, ihr Personalleiter K habe den Kläger vor der Umschulung ausdrücklich darauf hingewiesen, daß dieser für die Umschulung aus dem Betrieb ausscheiden müsse und dann allein dem Arbeitsamt unterstehe. Zu weitergehenden Belehrungen und Beratungen sei sie nicht verpflichtet gewesen. Ebenso habe es ihr freigestanden, aus der Zahl

- 4 -



- 4 -

der Umschüler diejenigen auszuwählen, mit denen sie ein neues Arbeitsverhältnis begründen wollte. Den Kläger habe sie aus sachlichen Gründen nicht berücksichtigt, weil dieser sich während des Umschulungsverhältnisses als unzuverlässig und unpünktlich erwiesen habe.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag des Klägers abgewiesen, jedoch dem Hilfsantrag auf Wiedereinstellung entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht auch den Hilfsantrag abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch auf Wiedereinstellung weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

#### Entscheidungsgründe:

Nachdem rechtskräftig feststeht, daß das erste Arbeitsverhältnis der Parteien am 31. August 1973 geendet hat, ist nur noch über die Frage zu entscheiden, ob der Kläger den Abschluß eines weiteren Arbeitsvertrages als Metallfacharbeiter verlangen kam. Diese Frage ist vom Landesarbeitsgericht mit Recht verneint worden.

1. a) Die Beklagte hat nicht vertraglich zugesichert, den Kläger nach erfolgreicher Umschulung als Metallfacharbeiter einzustellen. Eine solche Verpflichtung wäre an sich selbst bei einem Berufsausbildungsvertrag wirksam, soweit daraus keine unzulässigen Bindungen für den Auszubildenden entstehen (BAG AP Nr. 2 zu § 5 BBiG [unter II 3 der Gründe] mit zustimmender Anmerkung von Natzel). Der Kläger behauptet aber selbst nicht, daß ihm die Beklagte eine derartige Einstellungszusage gegeben habe.

b) Vielmehr beruft sich der Kläger auf einen Vertrauensstatbestand. Es entspreche allgemeiner Gepflogenheit, einen im eigenen Betrieb höher qualifizierten

- 5 -



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



- 5 -

Arbeitnehmer später entsprechend zu beschäftigen. Die Beklagte habe erkennen können, daß auch der Kläger nur unter dieser Voraussetzung bereit gewesen sei, seinen gesicherten Arbeitsplatz aufzugeben. Diesen Irrtum habe sie für ihre Zwecke ausgenützt, anstatt ihn, den Kläger, sachgerecht zu belehren.

c) Daran ist richtig, daß die Beklagte zu einem aufklärenden Hinweis verpflichtet gewesen wäre, wenn sie den Kläger selbst zur Weiterbildung veranlaßt hätte und für sie erkennbar gewesen wäre, daß der Kläger ihr Verhalten im Sinne einer bestimmten Zusage verstehen durfte. Das ist jedoch nicht anzunehmen.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte nicht darauf hingewirkt, daß sich der Kläger umschulen ließ. Sie hat lediglich eine entsprechende Einladung des Arbeitsamtes an ihrem Schwarzen Brett bekanntgemacht und alle Bewerber an das Arbeitsamt verwiesen. Sie hat also kein eigenes Interesse an dem Entschluß des Klägers bekundet, sondern sich nur als Vermittler betätigt. Bei dieser Sachlage hatte der Kläger keinen Anlaß, auf eine spätere Einstellung als Metallfacharbeiter zu vertrauen. Eine allgemeine Gepflogenheit, die dieses Vertrauen rechtfertigen könnte, gibt es nicht. Insbesondere kann sie nicht schon allein daraus hergeleitet werden, daß ein weiterer Umschüler, der vorher im Betrieb der Beklagten tätig war, als Metallfacharbeiter eingestellt wurde.

Ebensowenig läßt sich feststellen, daß die Erwartungen des Klägers offensichtlich gewesen wären. Ein Arbeitnehmer, der sich fachlich weiterbildet, erwirbt zusätzliche berufliche Chancen, die er nur dann voll nutzen kann, wenn er sich nicht im voraus auf einen bestimmten Betrieb festlegt. Dieses Interesse an möglichst weitgehender Entscheidungsfreiheit ist so ausgeprägt, daß sich

- 6 -



- 6 -

Auszubildende nur unter sehr strengen Voraussetzungen verpflichten können, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Ausbildungsbetrieb zu bleiben (§ 5 BBiG). Deshalb konnte auch die Beklagte nicht annehmen, daß der Kläger ausschließlich auf eine Tätigkeit in ihrem Betrieb rechne; vielmehr mußte sie davon ausgehen, der Kläger wolle sich nach seiner Umschulung zunächst über seine neuen beruflichen Chancen unterrichten und sich dann für das günstigste Angebot entscheiden.

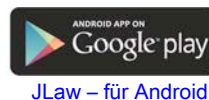
Soweit die Revision demgegenüber auf die ungünstige Arbeitsmarktlage im Raume Kassel hinweist, geht sie von unzutreffenden tatsächlichen Voraussetzungen aus. Maßgebend kann nur der Zeitpunkt sein, zu dem der Kläger sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten löste und einen Umschulungsvertrag schloß. Im August und September 1973 betrug die Arbeitslosenquote in der Bundesrepublik 1 %, bei Männern sogar nur 0,7 bis 0,8 % (vgl. AR-Blattei, Aktuelle Kurzberichte, Nr. 5387 und 5412). Damit bestand praktisch Vollbeschäftigung. Selbst wenn die Arbeitslosenquote im Raume Kassel etwas höher gewesen sein sollte, wäre es aus damaliger Sicht keineswegs offensichtlich gewesen, daß der Kläger seinen Entschluß nur im Hinblick auf eine spätere Tätigkeit bei der Beklagten gefaßt haben konnte. Es wäre deshalb Sache des Klägers gewesen, der Beklagten einen entsprechenden Wunsch vorzutragen, wenn er seinen Arbeitsplatz nicht ohne eine verbindliche Einstellungszusage aufgeben wollte.

2. Die Revision beruft sich ferner auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts, wonach in besonders gelagerten Fällen ein Wiedereinstellungsanspruch bestehen kann, selbst wenn der Arbeitgeber keinen Vertrauenstatbestand geschaffen

- 7 -



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



- 7 -

hat. Ein solcher Wiedereinstellungsanspruch wurde bei Verdachtskündigungen anerkannt, wenn sich später herausstellte, daß der Verdacht unbegründet war; ebenso wurde entschieden, wenn ein Arbeitnehmer wegen angeblich nationalsozialistischer Betätigung entlassen wurde, obwohl er in Wahrheit von den Entnazifizierungsmaßnahmen nicht betroffen war (BGH AP Nr. 2 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG 3, 332 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG 9, 85 = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht).

Die Begründung des Wiedereinstellungsanspruchs mit der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist im Schrifttum lebhaft umstritten. Darauf muß hier nicht eingegangen werden, weil der vorliegende Fall schon in tatsächlicher Hinsicht nicht vergleichbar ist. Entscheidend für die zitierte Rechtsprechung war der Umstand, daß der Arbeitgeber ein besonderes Kündigungsrecht beansprucht hatte, dessen Voraussetzungen später entfallen waren; als Ausgleich war dem Arbeitnehmer eine Rückkehr auf den verlorenen Arbeitsplatz zuzubilligen (vgl. Larenz, Anmerkung zu AP Nr. 4 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 730; Söllner-Meyer, AR-Blattei "Arbeitsvertrag-Arbeitsverhältnis X" unter A III; siehe auch zu einer ähnlichen Interessenlage BAG 23, 292 [316] = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [Teil III zu III D 4]).

Der Kläger befindet sich in einer vollkommen anderen Lage. Er hat seinen Arbeitsplatz nicht im Interesse der Beklagten opfern müssen, sondern auf eigenen Wunsch aufgegeben. Die Beklagte hat deshalb keinen Anlaß, ihn zu rehabilitieren oder ihm in sonstiger Weise Wiedergutmachung zu gewähren. Damit würde sich der Kläger auch gar nicht begnügen wollen. Ihm geht es nicht nur um die Rückkehr auf den verlorenen Arbeitsplatz als Hilfsarbeiter; er will als Metallfacharbeiter eingestellt werden. Darauf hatte er keinen Anspruch.

- 8 -



3. Der Kläger kann sich schließlich auch nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Es lassen sich allerdings Fälle denken, in denen ein ausgeschiedener Arbeitnehmer seine Wiedereinstellung verlangen kann, weil der Arbeitgeber auch alle anderen vergleichbaren Arbeitnehmer wieder eingestellt hat (AP Nr. 105 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter 4 b der Gründe]). Aber auch hier kommt es darauf an, daß die betroffenen Arbeitnehmer nicht im eigenen Interesse, sondern gegen ihren Willen ausgeschieden sind und lediglich auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Beide Voraussetzungen sind im Falle des Klägers nicht erfüllt.

Außerdem hat der Kläger nicht dartun können, daß ihn die Beklagte aus sachfremden oder sachwidrigen Gründen, also willkürlich zurückgewiesen hat. Unstreitig hat die Beklagte nicht mehr als die Hälfte der 14 Umschüler eingestellt und von den drei Umschülern, die aus ihrem eigenen Betrieb stammten, sogar nur einen einzigen übernommen. Dem Kläger hat sie entgegengehalten, daß er während des Umschulungsverhältnisses mehrfach ermahnt und einmal wegen Unpünktlichkeit verwarnt wurde. Das muß der Kläger hinnehmen.

gez.: Dr. Stumpf      Dr. Thomas      Dr. Dieterich  
         Dr. Wagner                      Paetsch

