

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

Gesetz: TVG § 1 Ausbildungsverhältnis; BGB § 611 Ausbildungs-
verhältnis, §§ 622, 626; AFG §§ 3, 4, 18, 23; BBiG §§
1, 3; KSchG § 1 Krankheit; Tarifvertrag zur Regelung
der Rechtsverhältnisse der Beratungsanwärter vom 16.
Juni 1972 (TV-Beratungsanwärter) §§ 4, 5, 6, 8, 11,
12, 13, 14, 15, 17

Leitsätze:

1. Das schulisch gestaltete Ausbildungsverhältnis für
Beratungsanwärter der Bundesanstalt ist wegen sei-
ner engen Verbindung mit dem daran anschließenden
Arbeitsverhältnis tariflich regelbar.
2. Ein solches Ausbildungsverhältnis kann nur aus sol-
chen gewichtigen Gründen gekündigt werden, die Sinn
und Zweck des Ausbildungsverhältnisses in Frage stel-
len.

Aktenzeichen: 3 AZR 523/75

Urteil des BAG vom 20. Januar 1977

LAG Berlin



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



Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Krems für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 13. Juni 1975 - 8 Sa 31/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

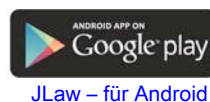
Der Kläger besitzt eine abgeschlossene Berufsausbildung und hat nach einer mehrjährigen Berufstätigkeit noch die Hochschulreife erworben. Er schloß mit der Beklagten am 28. August 1973 einen Ausbildungsvertrag, wonach er vom 1. Oktober 1973 ab als Beratungsanwärter zum Berufsberater ausgebildet werden sollte. Damals war er etwa 28 Jahre alt. Die Parteien haben für das Ausbildungsverhältnis die Geltung des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beratungsanwärter vom 16. Juni 1972 (künftig: TV-Beratungsanwärter) vereinbart. Der Kläger erhielt eine monatliche Vergütung von 1.830,-- DM.

Die Ausbildung zum Berufsberater ist in der von der Beklagten erlassenen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung der Akademie für Beratungsfachkräfte in der Bundesanstalt für Arbeit (ASPO) geregelt. Sie dauert drei Jahre und gliedert sich in ein wissenschaftliches Studium von vier Semestern an der Akademie für Beratungskräfte in Mannheim und in eine fachspezifische Ausbildung, bestehend aus einem fachtheoretischen und einem fachpraktischen Teil. Beratungsanwärter, deren Leistungen am Ende des Grundlagenstudiums nicht ausreichen, müssen das dritte und vierte Studiensemester wiederholen (§ 18 Abs. 1 ASPO). Während der Ausbildung gewährt die Beklagte dem Anwärter eine monatliche Vergütung von mindestens 50 v.H. der Anfangsgrundvergütung und des Ortszuschlages eines Angestellten der Vergütungsgruppe IV a des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA); dieser Satz steigt auf 85 v.H. der Anfangsgrundvergütung, wenn der Anwärter bei Einstellung das 23. Lebensjahr vollendet hat und mindestens drei Jahre einer hauptberuflichen Beschäftigung nachweisen kann (§ 8 Abs. 1 und Abs. 2 TV-Beratungsanwärter). Weiter werden Verheirateten- und Kinderzuschlag gezahlt (§ 8 Abs. 4 TV), Weihnachtswendungen, Beihilfen, Reise- und Umzugskostenvergütungen sowie Trennungsgeld gewährt (§§ 11, 12, 13 TV). Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit, jedoch nicht vor der Entscheidung der Bundesanstalt über die

- 3 -



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



- 3 -

weitere Tätigkeit des Anwärters. Ist bei Ablauf der Ausbildungszeit die Entscheidung darüber noch nicht getroffen, so erhält der Anwärter gleichwohl die volle Vergütung eines Angestellten der Vergütungsgruppe IV a MTA (§ 17 Abs. 1 Satz 2 TV). Beide Teile können das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats kündigen (§ 17 Abs. 2 TV), bei Vorliegen eines wichtigen Grundes sind sie zur fristlosen Kündigung berechtigt (§ 17 Abs. 3 TV).

Der Kläger hat das erste Semester an der Akademie für Beratungskräfte mit ausreichenden (und damit um eine Note unter dem Jahrgangsdurchschnitt liegenden) Leistungen abgeschlossen. Aus Krankheitsgründen hat er die Veranstaltungen des zweiten Semesters nur zur Hälfte, die Veranstaltungen des dritten Semesters überhaupt nicht besuchen können. Alleinige Ursache der Krankheit des Klägers war, zumindest von September 1974 ab, Trunksucht. Zu ihrer Behandlung hat er eine Nervenklinik aufgesucht, aus der er am 15. Januar 1975 entlassen worden ist. Mit Schreiben vom 23. Dezember 1974 kündigte die Beklagte das Ausbildungsverhältnis des Klägers fristgerecht zum 31. Januar 1975 und verwies dabei zur Begründung auf seine lange Dienstunfähigkeit und die dadurch entstandenen erheblichen Wissenslücken, die einen erfolgreichen Abschluß der Ausbildung nicht erwarten ließen. Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit dieser Kündigung.

Der Kläger hat vorgetragen, er sei wegen persönlicher Schwierigkeiten dem Alkohol verfallen gewesen, habe sich während seines Aufenthaltes in der Heilstätte aber von der Sucht befreien können. Seine Leistungsfähigkeit sei jetzt nicht mehr beeinträchtigt, ein Rückfall brauche nicht befürchtet zu werden. Er hat beantragt festzustellen, daß das Ausbildungsverhältnis bei der Beklagten durch die Kündigung vom 23. Dezember 1974 nicht aufgelöst worden ist, sondern über den 31. Januar 1975 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger habe seine lange Dienstunfähigkeit selbst verschuldet. Seine Wissenslücken seien so groß, daß ein



- 4 -

- 4 -

ordnungsgemäßer Abschluß seiner Ausbildung nicht mehr gewährleistet sei. Im Hinblick auf die ihr durch die Ausbildung entstehende hohe finanzielle Belastung und auf die beschränkte Zahl der Ausbildungsplätze sei es ihr nicht zuzumuten, den Kläger die gesamte Ausbildung wiederholen zu lassen. Außerdem sehe die Ausbildungsordnung nur eine Wiederholung des dritten und vierten Semesters vor, nicht dagegen eine Wiederholung bereits des zweiten Semesters. Ferner komme bei unverschuldeten Fehlzeiten eine Wiederholung des jeweiligen Semesters allenfalls dann in Betracht, wenn der Beratungsanwärter aufgrund seiner früheren Leistungen die Gewähr dafür biete, daß er das Ausbildungsziel erreiche. Diese Gewähr bestehe im Fall des Klägers jedoch nicht. Schließlich hätte sie dem Kläger auch ohne seine Krankheit gekündigt, da bereits nach dem ersten Semester festgestanden habe, daß er zu den Schwächsten seines Jahrganges gehöre. Eine Kündigung sei nur deshalb nicht sogleich ausgesprochen worden, weil erst sein weiterer Ausbildungsweg habe beobachtet werden sollen. Da die Entwicklung seiner Ausbildung wegen seines häufigen Fehlens im zweiten Semester und wegen der Versäumung des dritten Semesters jedoch negativ verlaufen sei, habe das Ausbildungsverhältnis gekündigt werden müssen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Abweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Sache bedarf noch weiterer Aufklärung, bevor entschieden werden kann, ob die dem Kläger ausgesprochene Kündigung das Ausbildungsverhältnis der Parteien aufgelöst hat oder nicht.

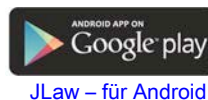
I. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist auf das Ausbildungsverhältnis der Parteien nicht anzuwenden.

1. Aus § 1 Abs. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 2 BBiG ergibt sich, daß die für die vertraglichen Beziehungen zwischen Ausbildendem und Auszubildendem maßgeblichen Vorschriften im Zweiten Teil des Gesetzes nur für die betrieblichen Berufsausbildungs-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

verhältnisse (im Sinne des § 1 Abs. 5 BBiG), nicht aber auch für den Bereich rein schulischer Ausbildung gelten. Das hat der Fünfte Senat im Urteil vom 16. Oktober 1974 (AP Nr. 1 zu § 1 BBiG [zu I 2 a - c der Gründe]) ausführlich und mit überzeugender Begründung dargelegt. Dem schließt sich der erkennende Senat an.

2. Das Landesarbeitsgericht geht von dieser Unterscheidung zwischen betrieblichem und schulischem Ausbildungsverhältnis aus und kommt im vorliegenden Fall zu dem Ergebnis, das Ausbildungsverhältnis der Parteien werde in hohem Maße durch seinen schulischen Charakter geprägt. So liege das Schwergewicht der Ausbildung auf dem wissenschaftlich orientierten Grundlagenstudium in Verbindung mit Fachseminaren und Fachpraktika. Die Anwärter würden außerdem während ihrer Ausbildung nicht in den eigentlichen Dienstleistungsbetrieb der Beklagten eingegliedert. Soweit sie teilweise im konkreten Beratungsfall geschult und dadurch in die Fachpraxis eingeführt würden, stehe das einer allgemeinen Wertung ihrer Ausbildung als schulischer ("verschulter") Berufsausbildung nicht entgegen, weil eine auf einen hohen theoretischen Wissensstand angewiesene Berufsvorbereitung durch ergänzende praxisnahe Bildungsmaßnahmen ihren schulischen Charakter nicht verliere.

Auch die Gewährung einer verhältnismäßig hohen Vergütung und sonstiger Leistungen an den Anwärter während der Ausbildung ändere an dieser rechtlichen Beurteilung des Ausbildungsverhältnisses nichts. Mit diesen Leistungen werde berücksichtigt, daß die Anwärter ihre Ausbildung in der Regel erst in fortgeschrittenerem Lebensalter beginnen könnten, da für die Zulassung zum Studium an der Akademie der Beklagten die Hochschulreife oder eine gleichwertige Vorbildung gefordert werde. Die Gewährung einer ansehnlichen Vergütung und sonstiger Vorteile stelle jedenfalls kein Entgelt für eine von dem Anwärter etwa zu erbringende Gegenleistung dar, sondern solle einen Anreiz für geeignete Bewerber bieten, sich für den Dienst bei der Beklagten zu entscheiden.

- 6 -



- 6 -

3. Die Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts, das Ausbildungsverhältnis der Parteien stelle ein schulisches und kein betriebliches Ausbildungsverhältnis dar, so daß das Berufsbildungsgesetz darauf nicht anzuwenden sei, ist - wie auch die Revision nicht bezweifelt - zutreffend; ihr ist daher beizupflichten.

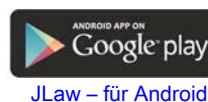
II. Das Ausbildungsverhältnis der Parteien wird entscheidend bestimmt durch den im Ausbildungsvertrag vom 28. August 1973 in Bezug genommenen Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beratungsanwärter vom 16. Juni 1972. Dieser Tarifvertrag ist - entgegen den von der Revision geäußerten Bedenken - rechtswirksam.

1. Zwar ist das durch den Tarifvertrag geregelte Rechtsverhältnis zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und dem Beratungsanwärter kein Arbeitsverhältnis im eigentlichen Sinne, es ist jedoch in allen Teilen wie ein solches ausgestaltet. So ist der Beratungsanwärter verpflichtet, sich so zu verhalten, wie es von einem Angestellten des öffentlichen Dienstes erwartet wird, er muß sich insbesondere durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen (§ 4 Abs. 1). Er ist weiter verpflichtet, den ihm im Rahmen seiner Ausbildung gegebenen Weisungen nachzukommen, und unterliegt der Pflicht zur Geheimhaltung (§ 4 Abs. 2 und Abs. 3). Eine Nebentätigkeit ist ihm nur mit Genehmigung gestattet (§ 5). Er kann im Rahmen seiner Ausbildung abgeordnet und versetzt werden (§ 6). Während seiner Ausbildung gewährt die Bundesanstalt ihm bis zu 85 v.H. des Gehaltes eines Berufsberaters, dazu Verheirateten- und Ortszuschlag, Weihnachtsgeld, Beihilfen, Reise- und Umzugskostenvergütung sowie Trennungsgeld (§§ 8, 11, 12, 13). Bei Arbeitsunfähigkeit hat der Anwärter Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 9). Weiter hat er Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 14). Schließlich stehen ihm Urlaub und Arbeitsbefreiung nach näherer Bestimmung des § 15 TV zu.

- 7 -



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



Danach ist das Ausbildungsverhältnis einem Angestelltenverhältnis bei der Bundesanstalt vorgeschaltet, es geht sogar nach bestandenen Examen des Anwärters automatisch in ein solches über, falls es nicht vorher wirksam gekündigt oder durch Auflösungsvertrag beendet wird (§ 17 Abs. 1 TV). Bei dieser speziellen Ausformung charakterisiert sich das Ausbildungsverhältnis der Beratungsanwärter als eine besondere Art des Vorbereitungsdienstes für eine spätere Tätigkeit bei der Bundesanstalt. Mit seiner Ausbildung kann der Anwärter praktisch auch keine andere Tätigkeit als die der Berufsberatung oder der Arbeitsvermittlung im Rahmen der Arbeitsverwaltung ausüben, weil die Bundesanstalt für diese Aufgabenbereiche ein gesetzliches Monopol besitzt (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2, § 4, § 18 Abs. 1 Satz 2, § 23 Abs. 1 AFG).

Diese Umstände lassen eine so enge Verflechtung zwischen Ausbildungsverhältnis und beabsichtigtem Arbeitsverhältnis deutlich werden, daß das Ausbildungsverhältnis als bindender Vorvertrag für ein späteres Arbeitsverhältnis angesehen werden und damit den Regeln des Arbeitsrechts - mit Ausnahme des Berufsbildungsgesetzes - unterstellt werden muß. Weiter ergibt sich daraus auch die Rechtswirksamkeit des Tarifvertrages vom 16. Juni 1972, weil insoweit die Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG gegeben ist.

2. Es bestehen ferner keine rechtlichen Bedenken gegen die von § 17 Abs. 2 TV - Beratungsanwärter für beide Parteien geschaffene Möglichkeit, das Ausbildungsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats fristgerecht zu kündigen. Allerdings unterliegt eine solche Kündigung im Einzelfall der gerichtlichen Überprüfung. Ausbildungsverträge, die die geregelte Ausbildung für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf vorsehen, schaffen einen Vertrauensstatbestand. Der Auszubildende muß sich darauf verlassen können, daß ihm auch dann, wenn das Ausbildungsverhältnis ordentlich kündbar ist, nicht grundlos, sondern nur aus gewichtigen Gründen gekündigt wird, die Sinn und Zweck des Ausbildungsverhältnisses in Frage stellen (vgl. für die einzelvertraglich

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



vereinbarte Kündigungsmöglichkeit BAG 24, 318 [324 ff.] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis [zu II 2 der Gründe]). Im Fall des Beratungsanwärters muß das um so mehr gelten, als der Auszubildende sich erst im vorgerückten Lebensalter und nach Erfüllung besonderer Bedingungen (Hochschulreife) zu einer Ausbildung entschließt, die ihm wegen ihres speziellen Charakters nur ein begrenztes berufliches Tätigkeitsfeld bei nur einem ganz bestimmten Arbeitgeber eröffnen kann und die ihm außerdem wegen ihrer Dauer und nicht zuletzt auch im Hinblick auf die ihm während der Ausbildung gewährte verhältnismäßig hohe Vergütung in besonderem Maße an den Auszubildenden bindet.

III. Das Landesarbeitsgericht muß die Sache daher noch einmal daraufhin untersuchen, ob bei Ausspruch der Kündigung durch die Beklagte Gründe vorgelegen haben, die Sinn und Zweck der Ausbildung des Klägers ernstlich in Frage stellten. Dabei wird es berücksichtigen müssen, daß der Kläger darauf vertrauen konnte, die Beklagte werde das Ausbildungsverhältnis in erster Linie nur aus Gründen kündigen, die auf einem wiederholten Versagen in seinen Ausbildungsleistungen beruhen oder die mit seinem Verhalten während der Ausbildung zusammenhängen. Da die Beklagte sich zur Begründung ihrer Kündigung auf die lange Dienstunfähigkeit des Klägers berufen hat, wird zu prüfen sein, ob das Ausbildungsverhältnis hierdurch in seinem Erfolg in Frage gestellt werden konnte. Bei dieser Prüfung könnten die Grundsätze entsprechend angewandt werden, wie sie vom Bundesarbeitsgericht für die Rechtswirksamkeit einer wegen lang anhaltender Krankheit des Arbeitnehmers ausgesprochenen Kündigung entwickelt worden sind (BAG 20, 345 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit). Schließlich wäre dabei auch eine eingehende Abwägung der Interessen der Beteiligten vorzunehmen: der Beklagten an der Beendigung und des Klägers an der Aufrechterhaltung des Ausbildungsverhältnisses.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Jahnz

Dr. Krems



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)