

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

Gesetz: BBiG § 5 Abs. 1 Satz 1; BGB § 139

Leitsätze: 1. Ein Auszubildender kann nicht durch die "Weiterarbeitsklausel" eines Berufsausbildungsvertrages gebunden werden, die beide Parteien verpflichtet, es dem Vertragspartner spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende des Ausbildungsverhältnisses anzuzeigen, falls sie nicht anschließend ein Arbeitsverhältnis mit dem anderen eingehen wollen.

2. Die Weiterarbeitsklausel ist nicht insgesamt nach § 139 BGB nichtig.

Mit dem Schutzzweck des § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG ist es nicht vereinbar, daß die auf einem Verstoß gegen dieses arbeitsrechtliche Schutzgesetz zugunsten des Auszubildenden beruhende Teilnichtigkeit zu einer Nichtigkeit auch des Teils der Vereinbarung führt, die dem Auszubildenden das Recht auf Weiterbeschäftigung einräumt, wenn der Auszubildende nicht fristgerecht seinen Rücktritt erklärt (im Anschluß an BAG Urt. vom 31. Januar 1974 - 3 AZR 58/73 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 5 BBiG).

Aktenzeichen: 5 AZR 199/74

Urteil des BAG vom 13. März 1975

LAG Baden-Württemberg



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



5 AZR 199/74

6 Sa 134/73 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteilstenor
zugestellt am
13. März 1975

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. März 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter G.W. Keller und Polcyn für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 2. April 1974 - 6 Sa 134/73 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien schlossen am 7. Juli 1971 einen schriftlichen Berufsausbildungsvertrag, wonach die Klägerin in der Zeit vom 1. August 1971 bis 31. Juli 1973 als Verkäuferin ausgebildet werden sollte. In § 7 des von der Industrie- und Handelskammer Karlsruhe herausgegebenen und von ihr anerkannten Formularvertrages vereinbarten die Parteien:

"§ 7

Weiterbeschäftigung nach Abschluß der Berufsausbildung

1. Mitteilungspflicht

Beabsichtigt ein Vertragspartner, nach Abschluß der Berufsausbildung ein Arbeitsverhältnis mit dem anderen nicht einzugehen, so hat er dies dem anderen Vertragspartner schriftlich, und zwar spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen vertraglichen Ende der Ausbildungszeit mitzuteilen.

2. Überleitung ohne Mitteilung

Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet."

Mit Schreiben vom 2. Juli 1973 teilte die Beklagte der Klägerin mit, daß sie das Ausbildungsverhältnis zum 31. Juli 1973 beenden wolle. Die Klägerin, die zwischenzeitlich geheiratet hatte, war zu dieser Zeit schwanger. Sie erhob am 6. Juli 1973 Klage mit dem Antrag festzustellen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 2. Juli 1973 zum 31. Juli 1973 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam sei.

Sie berief sich dabei auf § 7 des Berufsausbildungsvertrages, wonach ein Arbeitsverhältnis für die Zeit nach Abschluß der Berufsausbildung begründet werde, und auf § 9 MuSchG, wonach eine Kündigung unzulässig sei.

Am 11. Juli 1973 bestand die Klägerin die Abschlußprüfung für den Ausbildungsberuf der Schuhverkäuferin. Durch Anwaltschriftsatz kündigte die Beklagte am 20. Juli 1973 das Arbeitsverhältnis fristlos mit der Begründung, die Klägerin sei nach Ablauf ihrer Krankheit nicht zur Arbeit erschienen; sie sei seit dem 9. Juli 1973 der Arbeit unberechtigt ferngeblieben. Hiergegen erhob die Klägerin erneut Klage am 24. Juli 1973.



- 3 -

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß sowohl die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 2. Juli 1973 zum 31. Juli 1973 als auch die weitere schriftliche Kündigung der Beklagten vom 20. Juli 1973, der Klägerin zugegangen am 23. Juli 1973, rechtsunwirksam seien.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, das Ausbildungsverhältnis sei mit Bestehen der Prüfung beendet worden. Die mit Schreiben vom 20. Juli 1973 ausgesprochene Kündigung sei gegenstandslos.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, mit der sie die Abweisung der Klage erstrebt, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat ~~keinen~~ Erfolg. Zwischen den Parteien ist im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis zustandegekommen, das durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden ist.

I. Die Revision der Beklagten ist zulässig. Sie ist als Divergenzrevision im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG statthaft. Das angefochtene Urteil weicht in einem tragenden abstrakten Rechtssatz von einem abstrakten Rechtssatz ab, den das Bundesarbeitsgericht in der angezogenen Entscheidung vom 31. Januar 1974 - 3 AZR 58/73 - ([demnächst] AP Nr. 1 zu § 5 BBiG) aufgestellt hat.

In der angefochtenen und der angezogenen Entscheidung war eine gleichlautende "Weiterarbeitsklausel" des jeweiligen Berufsausbildungsvertrages zu beurteilen. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte darüber zu entscheiden, ob der Auszubildende (Arbeitgeber) vom Auszubildenden (Arbeitnehmer) deshalb Schadenersatz verlangen konnte, weil er nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bei ihm weitergearbeitet hatte. Der Dritte Senat hat in der angezogenen Entscheidung einen Schadenersatzanspruch mit der Begründung verneint, eine solche Weiterarbeitsklausel eines Berufsausbildungsvertrages sei nichtig. Diese Vereinbarung beschränke den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 4 -

und verstoße deshalb gegen § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG.

Das Berufungsgericht begründet die angefochtene Entscheidung damit, daß die in § 7 Nr. 1 des Ausbildungsvertrages vereinbarte Weiterarbeitsklausel nicht gegen § 5 BBiG verstoße und deshalb nicht nichtig sei. Damit besteht zur vorausgegangenen angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die dem Berufungsgericht allerdings kaum bekannt sein konnte, eine deutliche Abweichung. Das angefochtene Urteil beruht auch auf dieser Abweichung. Das Berufungsgericht hätte sich zwar darauf beschränken können, nur die Wirksamkeit der vom Ausbildenden eingegangenen Verpflichtung zu prüfen. Es wäre bei einer beschränkten Nachprüfung möglicherweise ohne Divergenz zum gleichen Ergebnis gekommen. Es hat aber die rechtliche Wirksamkeit der Bindung des Ausbildenden aus der für wirksam erachteten Vereinbarung abgeleitet, ohne danach zu unterscheiden, ob es sich - wie im Fall des Dritten Senats - um die Bindung des Auszubildenden oder - wie hier - um die Bindung des Ausbilders handelt. Die Wirksamkeit der Weiterarbeitsklausel schlechthin ist damit ein wesentliches Element seiner Urteilsbegründung. Ohne die Annahme, daß beide Seiten durch die Weiterarbeitsklausel rechtlich gebunden seien, wäre die vom Berufungsgericht gewählte Begründung unvollständig.

II. Trotz der vorhandenen Divergenz zum angezogenen Urteil des Dritten Senates des Bundesarbeitsgerichts ist dem Berufungsgericht im Ergebnis zu folgen.

1. Das Berufungsgericht geht zutreffend davon aus, daß sich nach § 7 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages ein Arbeitsverhältnis unmittelbar an das beendete Berufsausbildungsverhältnis anschließen sollte. Im gleichen Sinne legt auch der Dritte Senat in der erwähnten Entscheidung vom 31. Januar 1974 diese Vereinbarung aus. Er hat nur offengelassen, ob der sich anschließende Arbeitsvertrag bereits in § 7 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages vereinbart wurde, oder ob diese Bestimmung nur die Verpflichtung zum Abschluß eines Arbeitsvertrages begründete, bei deren Verletzung über eine Verpflichtung zum Schadenersatz aber die gleiche Rechtsfolge, Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses, eintritt (AP Nr. 1 zu § 5 BBiG [zu II 1 der Gründe]). Der erkennende Senat stimmt dieser Auffassung zu. Die weitere Möglichkeit, daß § 7 Nr. 1 des Vertrages nur eine Nebenpflicht begründet,

wonach jeder Vertragspartner verpflichtet ist, den anderen Teil über seine Absichten zu unterrichten, kann ausgeschlossen werden. Eine so eingeschränkte Verpflichtung wird den typischen Interessen beider Vertragsparteien bei Abschluß des Ausbildungsvertrages nicht gerecht. Der Auszubildende ist daran interessiert, für die Zeit nach Abschluß seiner Ausbildung zunächst einmal einen Arbeitsplatz zu erhalten. Der Ausbildende wird eine solche Verpflichtung deshalb eingehen, weil er sich in der Regel die Arbeitskraft des in seinem Betrieb mit erheblichen Kosten ausgebildeten Arbeitnehmers sichern will.

Die arbeitsrechtliche Praxis bestätigt dieses Auslegungsergebnis. Vielfach enthielten bisher Musterausbildungsverträge eine beinahe gleichlautende Verpflichtung. Darüber hinaus regelten sie die Rechtsfolgen für den Fall, daß eine entsprechende Erklärung eines Vertragspartners unterblieb. Sie lautete dahin, daß der Lehrling nach Beendigung seiner Ausbildung "eingestellt ist" (vgl. LAG Schleswig-Holstein AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrverhältnis; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl. Bd. I, § 73 V, S. 757; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., § 55 VI 6, S. 882). Daß die Verfasser des vorliegenden Mustervertrages diese Rechtsfolge nicht ausdrücklich bezeichnet haben, kann nur bedeuten, daß sie diesnach der bisherigen arbeitsrechtlichen Praxis als entbehrlich ansahen. Hätten sie die Rechtsfolgen abweichend regeln wollen, hätten sie das deutlich zum Ausdruck gebracht. Jedenfalls gingen die Parteien im vorliegenden Fall bei Abschluß ihres Berufsausbildungsvertrages von dem bisher allgemein üblichen Verständnis dieser Abrede aus. Die Klägerin leitete von Anfang an aus dieser Vereinbarung das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses ab. Die Beklagte versteht die Vertragsklausel im gleichen Sinne; sie folgert aus der von beiden Seiten eingegangenen Bindung die Nichtigkeit dieser Vereinbarung.

2. Die in § 7 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages getroffene Vereinbarung ist insoweit nichtig, wie die Klägerin für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt wird (§ 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG). Das ist wegen der mit dieser Abrede eingegangenen Bindung der Fall. Die Klägerin kann nicht mehr frei darüber bestimmen, ob sie im Anschluß an ihre Ausbildung gerade mit der Beklagten ein Arbeitsverhältnis eingehen will. Sie müßte ein Rücktrittsrecht ausüben,



verlangt, als das Gesetz gestattet. Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung bestehen darin, die Entschließungsfreiheit des Auszubildenden zu schützen. Er soll sich während seiner Ausbildung nicht vorzeitig festlegen. Erst während der letzten drei Monate der Ausbildungszeit darf der Ausbilder den Auszubildenden binden. Für berufsbeschränkende Abreden ist der Auszubildende zunächst nicht genügend sachkundig. Der Senat folgt damit im Ergebnis und in der Begründung der bereits mehrfach erwähnten Entscheidung des Dritten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Januar 1974 (AP Nr. 1 zu § 5 BBiG [zu II 3 und 4 der Gründe] mit weiteren Nachweisen, auch aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes).

3. a) Entgegen der Ansicht der Revision führt die Teilnichtigkeit der in § 7 Nr. 1 getroffenen Vereinbarung nicht zu einer Nichtigkeit der ganzen Abrede. Die vertraglich eingegangene Bindung der Beklagten bleibt bestehen. Diese Bindung verstößt nicht gegen § 5 BBiG, der nur die Entschließungsfreiheit des Auszubildenden schützen und es dem Ausbildenden verwehren will, den Auszubildenden vorzeitig zu binden. Gegen eine einseitige Bindung des Ausbildenden bestehen keine rechtlichen Bedenken.

b) Die Nichtigkeit der ganzen Abrede folgt auch nicht aus § 139 BGB. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Parteien die einseitige Bindung des Ausbildenden auch dann vereinbart hätten, wenn sie die Nichtigkeit der Bindung des Auszubildenden gekannt hätten. § 139 BGB ist hier nicht anwendbar. Es wäre mit dem Schutzzweck dieser Norm nicht vereinbar, dem geschützten Arbeitnehmer oder Auszubildenden auch die in der vertraglichen Vereinbarung begründeten Rechte oder Vorteile zu nehmen. Schon für das allgemeine Zivilrecht ist der Rechtssatz anerkannt, daß die Anwendung einer Schutznorm nicht durch die Anwendung des § 139 BGB sich zum Nachteil desjenigen auswirken darf, der durch die Norm geschützt werden soll (RGZ 146, 116 [119]; BGH LM Nr. 1 zu § 49 MSchG; BGHZ 40, 235 [239]; Soergel-Hefermehl, BGB, 10. Aufl., § 139 Rdnr. 25 m. w. N.). Dieser Grundsatz gilt auch im Arbeitsrecht, soweit die Teilnichtigkeit auf einem Verstoß gegen ein arbeitsrechtliches Schutzgesetz beruht (BAG 1, 136 [139] = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [Bl. 2 der Gründe]; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., § 20 IV 5, S. 192; derselbe, Anm. zu BAG AP Nr. 22 und 23 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 7]).

Abrede vertraut hat, darf durch die Annahme einer weitergehenden Nichtigkeit nicht die Chance genommen werden, im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis einen Arbeitsplatz bei der Beklagten zu erhalten.

c) Der Arbeitgeber wird nicht dadurch unbillig belastet, daß die getroffene Vereinbarung ihn nur einseitig bindet. Er hat nach dieser Vereinbarung die Möglichkeit, sich von der eingegangenen Verpflichtung innerhalb der vertraglichen Frist durch Rücktritt zu befreien. Der Auszubildende ist für die Zeit nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zur Sicherung seiner wirtschaftlichen Existenz auf einen Arbeitsplatz angewiesen. Er muß rechtzeitig darüber unterrichtet sein, ob er eine Arbeitsstelle beim Ausbildenden antreten kann oder sich anderweitig eine Arbeit besorgen muß. Auch kann der Ausbildende den Auszubildenden innerhalb der letzten drei Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dadurch an den Betrieb binden, daß er mit ihm ein Arbeitsverhältnis für die Zeit nach Beendigung der Ausbildung begründet. Eine solche Abrede ist nach § 5 Abs. 1 Satz 2 BBiG erlaubt.

4. Die in § 7 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages vereinbarte Weiterarbeitsklausel ist somit in der Weise anzuwenden, daß die Beklagte an ihre Zusage, ein Arbeitsverhältnis im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis einzugehen, gebunden blieb. Die Beklagte hat den ihr möglichen Rücktritt nicht innerhalb der vereinbarten Frist erklärt. Die Erklärung vom 2. Juli 1973, die als Rücktritt aufzufassen wäre, erfolgte weniger als einen Monat vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit. Dagegen hat die Klägerin innerhalb der letzten drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit ihre Bereitschaft erklärt, ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten einzugehen. Dieses Arbeitsverhältnis ist daher nach § 7 Nr. 1 Berufsausbildungsvertrag zustandegekommen.

5. Die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen haben das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Diese Kündigungen sind nach § 9 MuSchG unzulässig. Die Klägerin hat ihre Schwangerschaft spätestens mit Zustellung der ersten Klageschrift am 7. Juli 1973 der Beklagten bekanntgegeben (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).

gez. Dr. Hilger
zugleich für den durch Urlaub an
der Unterschrift verhinderten

Dr. Heither



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)