

Aktenzeichen: 6 AZR 638/04
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 19. Januar 2006
- 6 AZR 638/04 -

I. Arbeitsgericht
Zwickau

Urteil vom 13. März 2003
- 1 Ca 2991/02 P -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. Juni 2004
- 10 Sa 515/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Umschulungsvertrag - Schriftformerfordernis

Gesetze:

BGB § 623, § 626 Abs. 1, § 125 Satz 1; BBiG aF § 1 Abs. 1 und Abs. 4, § 47

Leitsatz:

Die Aufhebung eines Umschulungsvertrags iSv. § 1 Abs. 4, § 47 BBiG aF bedarf nicht gemäß § 623 BGB der Schriftform. Durch die Beschränkung dieser Vorschrift auf das Arbeitsverhältnis erfasst sie nicht ein Dienstverhältnis, das nicht die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses aufweist. § 623 BGB findet auf einen solchen Umschulungsvertrag auch keine entsprechende Anwendung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 638/04
10 Sa 515/03
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Januar 2006

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Prof. Dr. Friedrich sowie die ehrenamtliche Richterin Schipp und den ehrenamtlichen Richter Hoffmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 30. Juni 2004 - 10 Sa 515/03 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ein zwischen ihnen bestehender Umschulungsvertrag am 5. Juli 2002 einvernehmlich aufgehoben worden ist. 1

Mit Ausbildungsvertrag vom 17. Dezember 2001 haben die Parteien für die Zeit vom 17. Dezember 2001 bis zum 12. September 2003 einen von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Umschulungsvertrag mit dem Ausbildungsziel Berufskraftfahrer Personenverkehr vereinbart. Die Beklagte führte die Umschulungsmaßnahme im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsamt P) durch. Die Parteien unterzeichneten zugleich einen Umschulungsvertrag vom 17. Dezember 2001. Die Beklagte gewährte der Klägerin keine Vergütung, sondern die Klägerin erhielt gemäß Bewilligungsbescheid des Arbeitsamtes P vom 23. Januar 2002 Unterhaltsgeld in Höhe von 101,15 Euro wöchentlich. In der Zeit vom 14. Juni bis mindestens 10. Juli 2002 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. 2

Am 4. Juli 2002 fand ein Gespräch statt, an dem neben dem Arbeitsberater der Agentur für Arbeit, Herrn S, eine Kundenberaterin der Beklagten, Frau F, die Klägerin sowie deren Tochter teilnahmen. Über den Gesprächsinhalt, der zwischen den Parteien im Wesentlichen streitig ist, erstellte Frau F eine Niederschrift. Die Niederschrift beinhaltet die Feststellung, dass die Klägerin die Absicht erklärt habe, die Bildungsmaßnahme fortführen zu wollen. Im Laufe des Gesprächs sei es aber zwischen den Parteien zu der Einigung gekommen, dass die Umschulungsmaßnahme mit Wirkung zum 5. Juli 2002 abgebrochen werde. Die Klägerin sei damit auch einverstanden gewesen. 3

Die Beklagte teilte mit Schreiben vom 8. Juli 2002 der Agentur für Arbeit mit, die Klägerin habe die Maßnahme wegen längerer Fehlzeiten und damit Nichterrei- 4



chung des Bildungsziels abgebrochen. Daraufhin hat das Arbeitsamt P mit einem an die Klägerin gerichteten Aufhebungsbescheid vom 9. Juli 2002 die Bewilligung von Unterhaltsgeld mit Wirkung vom 6. Juli 2002 aufgehoben. Dagegen hat die Klägerin mit Schreiben vom 17. Juli 2002 Widerspruch eingelegt. Zuvor hat die Klägerin mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 12. Juli 2002 der Beklagten mitgeteilt, dass sie weiter ein Interesse an der Durchführung des Umschulungsverhältnisses habe. Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 27. März 2003 den Umschulungsvertrag mit der Klägerin fristlos. Die Kündigung ist Gegenstand eines beim Arbeitsgericht Zwickau geführten Rechtsstreits (- 7 Ca 1194/03 -).

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass zwischen den Parteien auch über den 6. Juli 2002 hinaus ein Umschulungsvertrag bestanden habe. Sie behauptet, der Umschulungsvertrag sei nicht am 4. Juli 2002 mit Wirkung zum 5. Juli 2002 einvernehmlich aufgehoben worden. Sie habe regelmäßig an den Lehrveranstaltungen teilgenommen. Fehlzeiten seien nur auf Grund von Arbeitsunfähigkeit eingetreten. Anlässlich des am 4. Juli 2002 geführten Gesprächs seien zwischen den Parteien keine Festlegungen getroffen worden. Die anders lautende Niederschrift sei falsch. Eine mündliche Aufhebung des Umschulungsvertrags sei überdies formwidrig und daher nichtig.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Berufsausbildungsverhältnis auch über den 6. Juli 2002 fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, dass zwischen den Parteien am 4. Juli 2002 Einigkeit über die Beendigung der Umschulung erzielt worden sei. Die für ein Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen fänden auf einen Umschulungsvertrag keine Anwendung. Deshalb könne ein Umschulungsvertrag auch mündlich einvernehmlich aufgehoben werden. Das Berufen der Klägerin auf den Mangel der Schriftform sei zudem treuwidrig.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise, unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen, abgeändert und festgestellt, dass das Umschulungsverhältnis der Parteien jedenfalls bis zum 27. März 2003 fortbestanden hat. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf vollständige Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten hat Erfolg. Sie führt unter Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung. 9
- I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass das zwischen den Parteien bestehende Umschulungsverhältnis nicht wirksam einvernehmlich aufgehoben worden sei, da die von der Beklagten behauptete Aufhebung des Umschulungsvertrags gegen das in § 623 BGB geregelte Schriftformerfordernis verstoße. Diese Regelung finde auch auf einen Umschulungsvertrag iSv. § 1 Abs. 4, § 47 BBiG aF entsprechende Anwendung. Die Schriftform sei Wirksamkeitsvoraussetzung und der Formmangel führe zur Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts nach § 125 Satz 1 BGB. Ein Umschulungsvertrag sei einem Arbeitsverhältnis so angenähert, dass die Grundsätze des Arbeitsrechts anzuwenden seien. Ein Umschüler habe, auch wenn die Umschulung nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses durchgeführt werde, ein berechtigtes Interesse daran, die Umschulung ohne Sorge vor einem willkürlichen Abbruch beenden zu können. Damit gälten für den Bestandsschutz eines Umschulungsverhältnisses gleiche Grundsätze wie für ein Arbeitsverhältnis. 10
- Dieser Würdigung des Landesarbeitsgericht ist weder im Ergebnis noch in der Begründung zuzustimmen. 11
- II. Die einvernehmliche Aufhebung des Umschulungsvertrags unterlag nicht dem in § 623 BGB geregelten Schriftformerfordernis. Diese Regelung findet auf einen Umschulungsvertrag iSv. § 1 Abs. 4, § 47 BBiG aF auch keine entsprechende Anwendung. 12
1. Teil der Berufsbildung ist neben der Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung die berufliche Umschulung (§ 1 Abs. 1 BBiG aF). Ihr Zweck ist die berufliche Umorientierung, die zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen soll (§ 1 Abs. 4 BBiG aF). § 47 BBiG aF verankert die bildungsorganisatorische Regelung der Umschulung. Anders als die Erstausbildung ist die Umschulung auf eine schnelle Wiedereingliederung des Umschülers in den Arbeitsprozess angelegt. Dies entspricht dem 13



Ziel beruflicher Umschulungsmaßnahmen, den Übergang in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit zu ermöglichen (vgl. *Wohlgemuth BBiG 2. Aufl. § 47 Rn. 1*).

Die betriebliche Umschulung kann auf der Grundlage eines isolierten Berufsbildungsvertrags, aber auch im Rahmen eines bereits bestehenden oder neu begründeten Arbeitsverhältnisses durchgeführt werden. Maßgebend sind mithin die zwischen den Vertragspartnern getroffenen Vereinbarungen (*Küttner/Reinecke Personalbuch 2006 Umschulung Rn. 4*). Erfolgt die Umschulung im Rahmen eines Arbeitsvertrags, gelten unter Berücksichtigung der gleichzeitig übernommenen Umschulungsverpflichtung die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (*Küttner/Reinecke aaO Rn. 5*).

Der Umschulungsvertrag endet grundsätzlich mit Zweckerfüllung, mit erfolgreichem Abschluss der Maßnahme. Ist der Umschulungsvertrag für eine bestimmte Zeit abgeschlossen, endet er mit deren Ablauf (§ 620 BGB). Ein Recht zur ordentlichen Kündigung ist regelmäßig ausgeschlossen (*BAG 15. März 1991 - 2 AZR 516/90 - AP BBiG § 47 Nr. 2 = EzA BBiG § 47 Nr. 1*). Außerordentlich kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB gekündigt werden (*BAG 15. März 1991 - 2 AZR 516/90 - aaO*).

2. Der Umschulungsvertrag unterscheidet sich von der beruflichen Erstausbildung und auch vom Arbeitsverhältnis.

Von der Berufsausbildung unterscheidet sich die berufliche Umschulung durch die andere Zielsetzung. Eine andere Berufsausbildung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sie im Interesse einer vielseitigeren beruflichen Bildung durchläuft, ohne sein bisheriges Berufsfeld aufgeben zu wollen. Demgegenüber zielt die Umschulung auf die berufliche Neu- oder Umorientierung ab.

In Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis steht sowohl bei Auszubildenden als auch bei Umschülern iSd. § 47 Abs. 3 BBiG aF nicht die Arbeitsleistung, sondern der Ausbildungszweck im Vordergrund (*BAG 7. September 1983 - 7 AZR 101/82 - BAGE 42, 271*). Der Umschüler soll, ebenso wie der Auszubildende, Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen vermittelt bekommen, die ihn in die Lage versetzen, den anerkannten Ausbildungsberuf auszuüben. Im Unterschied zum Arbeitnehmer erhalten Umschüler, die zu einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden, in der Regel keine an der Arbeitsleistung orientierte Arbeitsvergütung, sondern, ebenso wie der Auszubildende, eine weitaus geringere Vergütung. Ein weiterer Unterschied zum Arbeitnehmer liegt vor, wenn der Umschüler von der Bundesagentur für Arbeit Leistun-



gen erhält. Da Umschulungsverhältnisse dieser Art dazu dienen, dem Umschüler durch die Vermittlung der notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen eine dauernde Erwerbsquelle in der Form der späteren Begründung eines Arbeitsverhältnisses in dem zu erlernenden Beruf zu ermöglichen, entspricht die Interessenlage im Wesentlichen derjenigen bei Ausbildungsverhältnissen (*Stück in Braun/Mühlhausen/Munk/Stück BBiG § 1 Rn. 69*).

Schließt der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber einen Umschulungs- oder Ausbildungsvertrag, ohne dass ein eventuell bestehendes Arbeitsverhältnis ausdrücklich gekündigt oder beendet wird, so ruht es lediglich für die Dauer der Ausbildung und lebt nach Beendigung der Ausbildung automatisch wieder auf. In diesem Fall bedarf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag zur Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB).

19

3. Da der Umschulungsvertrag keine Berufsausbildung iSv. § 3 BBiG aF ist, kann die Kündigung auch mündlich erfolgen und bedarf keiner schriftlichen Begründung.

20

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind auf Umschulungsverhältnisse die Vorschriften des BBiG über das Berufsausbildungsverhältnis (§§ 3 ff. BBiG aF) nicht anwendbar (*BAG 20. Februar 1975 - 5 AZR 240/74 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfen Nr. 2 = EzA GG Art. 12 Nr. 12; zuletzt BAG 15. März 1991 - 2 AZR 516/90 - AP BBiG § 47 Nr. 2 = EzA BBiG § 47 Nr. 1 mwN*). Das BBiG erfasst zwar die berufliche Bildung in § 1 umfassend, enthält aber nur Regelungen über die inhaltliche Gestaltung von Berufsausbildungsverträgen und anderen Vertragsverhältnissen, auf Grund deren erstmals einem Auszubildenden eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse bzw. erstmals berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen vermittelt werden (§ 1 Abs. 2, § 19 BBiG aF). Diese Voraussetzungen treffen auf die Umschulung iSv. § 47 BBiG aF nicht zu. Sie hat nur zum Inhalt, den Übergang in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit zu ermöglichen. Der Gesetzgeber hat ursprünglich und auch nach der Neufassung durch Gesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) darauf verzichtet, Umschulungsverhältnisse ebenso eingehend und zwingend zu regeln wie Berufsausbildungsverhältnisse. Er hat sich darauf beschränkt, allgemeine Grundsätze aufzustellen (vgl. § 47 Abs. 1 BBiG aF, § 58 ff. BBiG nF). Die Auffassung, dass isolierte Umschulungsverhältnisse keine Arbeitsverhältnisse sind und dass Umschulungsverhältnisse auch nicht den Beschränkungen

21



eines Berufsausbildungsverhältnisses unterliegen, wird vom Schrifttum weitgehend geteilt (vgl. Küttner/Reinecke Personalbuch 2006 Umschulung Rn. 4 f.; Schaub ArbR-Hdb. 11. Aufl. § 173 Rn. 3; Wohlgemuth BBiG 2. Aufl. § 47 Rn. 9; MünchArbR/Natzel 2. Aufl. § 178 Rn. 413, 422; Stück in Braun/Mühlhausen/Munk/Stück BBiG § 1 Rn. 63, 69; aA Leinemann/Taubert BBiG § 1 BBiG Rn. 66 ff.; wohl auch KR-Weigand 7. Aufl. §§ 14, 15 BBiG Rn. 12; differenzierend Herkert BBiG Stand März 2005 § 47 Rn. 16a).

4. Ein Umschulungsverhältnis iSd. § 1 Abs. 4, § 47 BBiG aF fällt nicht unter den Anwendungsbereich von § 623 BGB (KR-Spilger 7. Aufl. § 623 BGB Rn. 45a; aA für die Kündigung des Umschulungsvertrags Leinemann/Taubert BBiG § 1 Rn. 69). Durch die Beschränkung dieser Vorschrift auf das Arbeitsverhältnis erfasst sie nicht ein Dienstverhältnis, das nicht die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses aufweist.

a) Im Zuge des Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetzes vom 30. März 2000 (BGBl. I S. 333) wurde mit Wirkung zum 1. Mai 2000 in § 623 BGB ein konstitutives Schriftformerfordernis für Kündigungen und Auflösungsverträge neu in das BGB aufgenommen. Der Gesetzgeber will mit § 623 BGB größtmögliche Rechtssicherheit gewährleisten. Der Schriftform kommt vor allem eine Beweisfunktion über die Erklärung einer Kündigung bzw. den Abschluss eines Aufhebungsvertrags und deren Inhalt zu. Darüber hinaus entfaltet das Schriftformerfordernis eine Warnfunktion (vgl. Staudinger/Oetker BGB Neubearb. 2002 § 623 Rn. 3 ff.; ErfK/Müller-Glöge 6. Aufl. § 623 BGB Rn. 3).

b) Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Anwendbarkeit von § 623 BGB nicht unmittelbar aus dem Wortlaut der Bestimmung folgt. Ein Umschulungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch darauf hingewiesen, dass vorliegend dem schon entgegensteht, dass die Beklagte keiner Vergütungspflicht unterworfen ist. § 623 BGB erfasst zwar jedes Arbeitsverhältnis, also auch solche mit Aushilfskräften oder geringfügig Beschäftigten, aber nicht Dienstverhältnisse, die keine Arbeitsverhältnisse sind.

Dass ein Umschulungsvertrag außerordentlich nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB gekündigt werden kann (vgl. BAG 15. März 1991 - 2 AZR 516/90 - AP BBiG § 47 Nr. 2 = EzA BBiG § 47 Nr. 1), ändert daran nichts. Der Wortlaut beider Bestimmungen ist unterschiedlich. § 626 BGB erfasst jedes Dienstverhältnis, wohingegen nach dem Wortlaut von § 623 BGB nur Arbeitsverhältnisse vom Schriftformerfordernis betroffen sind. Es entspricht der Terminologie der für das



Dienstvertragsrecht geltenden Vorschriften der §§ 611 bis 630 BGB, jeweils das Arbeitsverhältnis besonders hervorzuheben, wenn der Geltungsbereich entsprechend eingeschränkt werden soll.

c) Gegen die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene analoge Anwendung von § 623 BGB auf ein Umschulungsverhältnis bestehen durchgreifende Bedenken. Die Sonderregelung des § 47 BBiG aF und auch nach der Neufassung in §§ 58 ff. BBiG nF zeigt, dass keine gesetzliche Lücke besteht, die eine Analogie rechtfertigen könnte. Zutreffend hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 15. März 1991 (- 2 AZR 516/90 - AP BBiG § 47 Nr. 2 = EzA BBiG § 47 Nr. 1, zu II 2 c cc der Gründe) darauf hingewiesen, dass es dem erklärten Willen des Gesetzgebers entsprach, für Umschulungsverhältnisse nicht die entsprechende Anwendung der §§ 3 ff. BBiG aF vorzusehen, sondern nur für die Vertragsverhältnisse solcher Personen, die erstmals Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in einer der Berufsausbildung angenäherten Form erwerben sollen, zB für Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten (§ 19 BBiG aF). Entsprechendes gilt auch für die Nichtanwendbarkeit von § 623 BGB auf Umschulungsverhältnisse, sofern diese nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden. Es kann nicht von einem Redaktionsversehen des Gesetzgebers ausgegangen werden, wenn dieser sowohl in der Wortwahl des § 623 BGB wie auch mit der Neufassung des BBiG durch Gesetz vom 23. März 2005 das Umschulungsverhältnis anderen Regeln unterworfen hat als Arbeitsverhältnisse oder Berufsausbildungsverhältnisse iSv. §§ 10 ff. BBiG nF.

Dem steht auch nicht die Entscheidung des Sechsten Senats vom 10. Februar 1981 (- 6 ABR 86/78 - BAGE 35, 59) entgegen, nach der die in einer betrieblichen Umschulung befindlichen Umschüler Arbeitnehmer dieses Betriebes iSv. § 5 BetrVG sind, was auch dann gilt, wenn die Umschulung im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt wird. Jene Entscheidung setzt sich nur mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG auseinander. Nach einer neueren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Juli 1993 (- 7 ABR 35/92 - BAGE 74, 1) gilt dies ohnehin nur dann, wenn die Umschüler in vergleichbarer Weise wie die Arbeitnehmer und Angestellten in den Betrieb eingegliedert sind. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war das bei der Klägerin nicht der Fall.

5. Da streitig geblieben ist, ob in dem Gespräch am 4. Juli 2002 tatsächlich eine Aufhebung des Umschulungsvertrags zwischen den Parteien mit Wirkung vom 5. Juli



2002 vereinbart wurde, und hierzu keine tatrichterlichen Feststellungen vorliegen, kann der Senat die Sache nicht abschließend entscheiden. Das Landesarbeitsgericht wird die tatrichterlichen Feststellungen nachzuholen haben. Der Rechtsstreit ist deshalb zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, das auch über die Kosten der Revision zu entscheiden hat.

Fischermeier

Dr. Armbrüster

Friedrich

Schipp

Hoffmann

