

Aktenzeichen: 7 AZR 101/82
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 7. September 1983
- 7 AZR 101/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Juni 1981
Stuttgart - 3 Ca 540/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. Januar 1982
Baden-Württemberg - 11 Sa 115/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja auszugsweise (nur Tatbestand und
Für die Fachpresse: Ja III. der Gründe)

Entscheidungsstichwort:

Umschüler - Anwendung des KSchG auf Kleinbetriebe

Gesetz: KSchG 1969 § 23 Abs. 1 Satz 2; BBiG § 1 Abs. 2, §§ 3 - 19;
ZPO §§ 139, 286

Leitsätze:

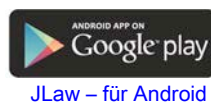
1. Der in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG enthaltene Begriff des "Lehrlings" ist unter Beachtung der neueren Gesetzgebung zum Berufsbildungsrecht sowie unter Berücksichtigung der dem § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG zugrundeliegenden ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielvorstellungen auszulegen.
2. Als "Lehrling" i.S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG sind zunächst Auszubildende i.S. des Berufsbildungsgesetzes anzusehen.
3. Umschüler gehören jedenfalls dann zu den "Lehrlingen" i.S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG, wenn sie im Rahmen eines mehrjährigen Vertragsverhältnisses zu einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

Hinweise des Senats:

Frage, ob Umschüler als "Lehrlinge" i.S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzusehen sind



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 101/82

11 Sa 115/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
7. September 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 7. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Bea für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg



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



-2-

vom 14. Januar 1982 - 11 Sa 115/81 - wird
zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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

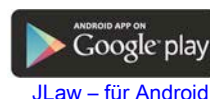
T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war seit dem 1. April 1978 im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses bei der Beklagten als Sekretärin und Ladenhilfe mit einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 1.200,-- DM beschäftigt. Außer ihr waren im Betrieb der Beklagten die Herren D , H , E und K als Arbeitnehmer beschäftigt. Herr R war bei der Beklagten auf Grund eines zweijährigen Umschulungsvertrages ab 1. August 1979 beschäftigt.

Mit Schreiben vom 11. November 1980, der Klägerin zugegangen am 14. November 1980, hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 1980 mit der Begründung gekündigt, wegen der Aufgabe des Ladengeschäfts könne sie die Klägerin nicht weiterbeschäftigen. Mit der am 26. November 1980 bei Gericht eingegangenen Klage wehrt sich die Klägerin gegen diese Kündigung, die nach ihrer Auffassung sozial ungerechtfertigt i. S. des § 1 KSchG sei. Sie hat die Ansicht vertreten, auch Herr R sei als Arbeitnehmer i. S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzusehen, so daß die Beklagte regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftige. Außerdem sei Herr Di bis zu seiner Einberufung zum Wehrdienst im Frühjahr 1980 bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Die Beklagte beschäftige im übrigen ständig vier bis fünf Aushilfen.



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



Mit der Klage hat die Klägerin von der Beklagten weiterhin die Erfüllung von vermeintlichen Vergütungsansprüchen begehrt.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 11. November 1980 nicht aufgelöst worden sei;
2. die Beklagte zur Zahlung von 1.239,-- DM brutto abzüglich erhaltener 464,22 DM zu verurteilen;
3. die Beklagte zur Zahlung weiterer 700,-- DM brutto zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie wendet ein, ihr Betrieb falle nicht unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, weil sie regelmäßig nur fünf Arbeitnehmer beschäftige. Herr R sei als Auszubildender anzusehen. Im übrigen sei die Kündigung auch durch das Vorliegen von betriebs- und verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Die Klägerin habe - bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes - die dreiwöchige Klagefrist des § 4 KSchG versäumt, da ihr bereits am 14. und 29. Oktober 1980 mündlich gekündigt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben mit der Begründung, das Kündigungsschutzgesetz gelange zur Anwendung, da Herr R als Arbeitnehmer i.S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzusehen sei. Die von der Beklagten vorgebrachten betriebs- und verhaltensbedingten Gründe seien nicht dazu geeignet, die Kündigung sozial zu rechtfertigen. Daneben hat das Arbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung von 1.239,-- DM brutto abzüglich 464,22 DM netto verurteilt und im übrigen die Klage abgewiesen.



Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Im übrigen hat es die Berufung als unzulässig verworfen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Kündigungsschutzbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Beide Parteien haben sich gemäß § 128 Abs. 2 ZPO mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

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

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 11. November 1980 erklärte ordentliche Kündigung zum 31. Dezember 1980 aufgelöst worden ist.

I. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Die Vorschriften des ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes gelangten gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht zur Anwendung, da im Betrieb der Beklagten in der Regel nur fünf Arbeitnehmer ausschließlich der "Lehrlinge" beschäftigt würden. Unter Zugrundelegung des Vortrages der insoweit darlegungs- und beweispflichtigen Klägerin sei davon auszugehen, daß bei der Beklagten außer der Klägerin noch die Herren



-5-

1. D
2. H
3. E
4. K
5. R

beschäftigt seien.

Der Mitarbeiter Di sei vom Arbeitsgericht als Arbeitnehmer mitgezählt worden. Demgegenüber habe die Beklagte in der Berufungsinanz unbestritten vorgetragen, Herr K sei der Nachfolger des ausgeschiedenen Herrn Di . Auch die Klägerin habe eingeräumt, daß Herr Di nur bis Anfang 1980 beschäftigt gewesen sei. Demgegenüber sei die (gelegentliche) Mithilfe der Mutter des Inhabers der Beklagten nicht mitzuberechnen, da die Klägerin nicht dargelegt habe, daß diese im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolge. Da es auf die Zahl der "regelmäßig" Beschäftigten ankomme, seien auch die von der Beklagten gelegentlich und vorübergehend zur Erledigung besonderer Aufgaben beschäftigten Aushilfskräfte nicht mitzuzählen. Herr R sei kein Arbeitnehmer i. S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG, denn er werde auf Grund des Umschulungsvertrages zu dem anerkannten Ausbildungsberuf Elektroinstallateur ausgebildet. Es könne dahinstehen, ob der in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG verwandte Begriff des "Lehrlings" mit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112) eine rechtsqualitative Änderung erfahren habe. Herr R sei als Umschüler weder "Lehrling" alter Prägung noch "Auszubildender" i. S. des § 3 BBiG. Seine Vertragsbeziehung mit der Beklagten falle auch nicht unter die Vorschrift des § 19 BBiG. Gleichwohl habe auch Herr

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
[\(mobile App\)](#)



R als "Lehrling" i. S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu gelten, denn dieser Begriff erfasse weder ausschließlich den engen technischen Begriff des "Lehrlings" alter Prägung noch denjenigen des "Auszubildenden" nach § 3 BBiG. Als "Lehrlinge" i. S. der genannten Vorschrift seien vielmehr auch solche Personen anzusehen, die eingestellt worden seien, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, ohne daß es sich um eine Berufsausbildung i. S. des BBiG handele. Es zählten hierzu jedenfalls solche Umschüler i. S. des § 47 BBiG, die das gleiche Ausbildungsziel wie ein Auszubildender hätten, nämlich die Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen eines staatlich anerkannten Ausbildungsberufes. Da diese Voraussetzungen bei Herrn R gegeben seien, gelte dieser als Lehrling i. S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG. Da im Betrieb der Beklagten damit in der Regel nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt würden, könne sich die Klägerin auf eine mögliche Sozialwidrigkeit der Kündigung nicht berufen. Da die Kündigung auch nicht aus anderen Gründen rechtsunwirksam sei, sei das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1980 beendet worden.

II. Soweit dieser Würdigung tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, ist das Revisionsgericht an diese gebunden, da die Klägerin insoweit keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben hat (§ 561 Abs. 2 ZPO).

1. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe es pflichtwidrig unterlassen, die Frage zu klären, ob die Mutter des Inhabers der Beklagten als Arbeitnehmerin oder als mithelfende



Familienangehörige im Betrieb der Beklagten tätig gewesen sei, ist unzulässig.

Prozeßrügen müssen nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO die Bezeichnung des Mangels enthalten, den die Revision geltend machen will. Dabei sind an den Vortrag des Rechtsmittelklägers strenge Anforderungen zu stellen. Soweit es sich um eine Rüge nach § 139 ZPO handelt, muß im einzelnen angegeben werden, welche Fragen hätten gestellt werden müssen und was die Partei darauf erwidert hätte (BAG Urteil vom 23. Februar 1962 - 1 AZR 49/61 - AP Nr. 8 zu § 322 ZPO; BAG 13, 340 = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO; BAG Urteil vom 14. Februar 1964 - 1 AZR 296/63 - AP Nr. 10 zu § 565 ZPO, zu 1 a der Gründe). Die Bestimmung des § 139 ZPO hat nicht die Bedeutung, daß die Parteien von ihrer Pflicht, ihre Behauptungen genau zu substantiieren und unter Beweis zu stellen, entlastet werden sollen. In erster Linie entscheiden die Parteien selbst darüber, was sie als Streitstoff in den Rechtsstreit einführen wollen. Die Vorschrift des § 139 ZPO will lediglich im Interesse einer gerechten und sachgemäßen Entscheidung Vorsorge treffen, daß nicht ein bloßes Versehen oder Übersehen, eine falsche rechtliche Beurteilung des Sachverhalts oder ein in sich unklares Vorbringen den Parteien zum Nachteil gereicht. Die Nichtausübung des Fragerechts gibt deshalb einen Revisionsgrund nur dann ab, wenn das Berufungsgericht nach dem Verhandlungsergebnis hätte erkennen müssen, daß die Parteien Beweismittel und etwaige noch notwendige nähere Behauptungen hätten beibringen können und wollen (BAG Urteil vom 23. August 1956 - 2 AZR 405/55 - AP Nr. 1 zu § 139 ZPO; BAG Urteil vom 11. Juni 1963 - 4 AZR 180/62 - AP Nr.



1 zu § 320 ZPO).

Das Landesarbeitsgericht hat den erstinstanzlichen Vortrag der Klägerin hinsichtlich der Frage, ob die Mutter des Inhabers der Beklagten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt gewesen ist, als unschlüssig angesehen. Die Revision hat nicht dargetan, welche Fragen das Landesarbeitsgericht hierzu hätte stellen müssen und was die Klägerin darauf erwidert hätte.

2. Die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die von der Klägerin für eine Arbeitnehmereigenschaft der Mutter des Inhabers der Beklagten angebotenen Beweise nicht erhoben, ist jedenfalls unbegründet.

Abgesehen davon, daß die Klägerin trotz entsprechender Auflage des Landesarbeitsgerichts (vgl. Beschluß vom 14. Oktober 1981, Bl. 103 VorA) nicht klargestellt hat, daß sie an ihren erstinstanzlichen Beweisanträgen festhält, scheidet im Streitfall eine Verletzung des § 286 ZPO bereits deshalb aus, weil das Landesarbeitsgericht den Vortrag der insoweit darlegungspflichtigen Klägerin mit Recht als unschlüssig angesehen hat. Einer Beweisaufnahme hätte es nur dann bedurft, wenn die Klägerin das Vorliegen der für ein Arbeitsverhältnis notwendigen Merkmale im einzelnen dargelegt hätte (vgl. zum Arbeitnehmerbegriff BAG 30, 163, 168 f. = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 und 2 der Gründe; BAG Urteil vom 13. Januar 1983 - 5 AZR 149/82 - zur Veröffentlichung bestimmt, zu B II 1 und 2 der Gründe).



III. In der Revisionsinstanz geht es lediglich noch um die Klärung der bislang höchstrichterlich noch nicht entschiedenen Frage, ob Umschüler, die im Rahmen eines mehrjährigen Umschulungsvertrages zu einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden, als "Lehrlinge" i. S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzusehen sind. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht zu Recht bejaht.

1. Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG gelten die Vorschriften des ersten Abschnitts dieses Gesetzes nicht für Betriebe, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der Lehrlinge beschäftigt werden. Der Wortlaut des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG 1969 entspricht demjenigen des § 21 Abs. 1 Satz 2 KSchG 1951 (vgl. zur Auslegung dieser Bestimmung Hueck, KSchG, 6. Aufl., § 21 Rz 2 m. w. N.). Das Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112) verwendet anstelle des Begriffs "Lehrling" den Begriff "Auszubildender", während die Handwerksordnung vom 28. Dezember 1965 (BGBl. I 1966 S. 1) durch § 100 BBiG in der Weise geändert worden ist, daß der Begriff "Lehrling" mit dem Klammerzusatz "Auszubildender" versehen worden ist.

Der Begriff des "Lehrlings" war ursprünglich in § 115 der Gewerbeordnung i. d. F. vom 21. Juni 1869 (BGBl. I S. 272) wie folgt bestimmt: "Als Lehrling ist jeder zu betrachten, welcher bei einem Lehrherrs zur Erlernung eines Gewerbes in Arbeit tritt, ohne Unterschied, ob die Erlernung gegen Lehrgeld oder unentgeltliche Hilfeleistung stattfindet, oder ob für die Arbeit Lohn gezahlt wird." Durch die Novelle von 1878 wurde § 115 GewO gestrichen. Der Begriff des "Lehrlings" wurde auch in anderen Ge-



setzen, in denen Regelungen über Berufsausbildung enthalten waren, nicht näher bestimmt. Die herrschende Meinung im Schrifttum verstand unter dem Begriff des "Lehrlings" solche Personen, die zum Zweck einer geregelten Berufsausbildung für einen anerkannten Lehrberuf in fremden Diensten beschäftigt werden (vgl. Herkert, BBiG, Stand Februar 1983, § 3 Rz 9 m. w. N.). Der vom Berufsbildungsgesetz verwandte Begriff des "Auszubildenden" ist gesetzlich zwar nicht ausdrücklich bestimmt. Der Gesetzgeber hat aber in § 1 Abs. 2 BBiG die maßgebliche Zielvorstellung der Berufsausbildung sowie im zweiten Teil des BBiG (§§ 3 - 19) die Begründung, den Inhalt sowie die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses näher geregelt. Unter einem Berufsausbildungsverhältnis i. S. des zweiten Teils dieses Gesetzes ist ein solches Vertragsverhältnis zu verstehen, in dem einem Auszubildenden erstmals in einem Betrieb oder einer Verwaltung eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden (§ 1 Abs. 2 BBiG).

Im Schrifttum ist streitig, ob im Rahmen des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG der frühere Lehrlingsbegriff (so Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 23 Rz 2 a; Jobs/Bader, AR-Blattei "Kündigungsschutz I" unter B II 1 b; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand September 1982, § 23 Anm. 2) oder der im Berufsbildungsgesetz verwandte Begriff des "Auszubildenden" zugrunde zu legen ist (so KR-Becker, § 23 KSchG Rz 22; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 452). Für eine inhaltliche Bestimmung des Lehrlingsbegriffes i. S. der neueren Gesetzgebung



auf dem Gebiet des Berufsbildungsrechts spricht die Gleichsetzung des Lehrlingsbegriffes mit dem Begriff des "Auszubildenden" in der Handwerksordnung (§§ 21 ff.). Da der Lehrlingsbegriff vom Gesetzgeber inhaltlich unter Verwendung des Begriffes des Auszubildenden durch zahlreiche Vorschriften über das "Berufsausbildungsverhältnis" (vgl. §§ 3 ff. BBiG; §§ 21 ff. HandwO) neu bestimmt worden ist, gebietet es der im Kündigungsrecht herrschende Grundsatz der Rechtsklarheit, den in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG noch enthaltenen Begriff des "Lehrlings" unter Beachtung der neueren Gesetzgebung auf dem Gebiet des Berufsbildungsrechts sowie unter Berücksichtigung der dem § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG zugrundeliegenden gesetzgeberischen Zielvorstellungen auszulegen. Daraus folgt, daß jedenfalls Auszubildende i.S. des Berufsausbildungsgesetzes auch als "Lehrlinge" i.S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzusehen sind.

2. Die im Streitfall zu entscheidende Frage, ob auch Umschüler, die im Rahmen eines mehrjährigen Umschulungsvertrages zu einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden, als "Lehrlinge" i. S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzusehen sind, ist unter Beachtung des Sinns und Zwecks der gesetzlichen Regelung zu beantworten.

a) Aus den Gesetzgebungsmaterialien (vgl. Begründung zu § 1 des Regierungsentwurfs, RdA 1951, 63) geht hervor, daß für die Nichtberücksichtigung der "Lehrlinge" arbeitsmarkt- und ausbildungspolitische Gründe ausschlaggebend waren. Es sollte vermieden werden, daß Kleinbetriebe auf die Ausbildung von Lehrlingen ver-



zichten, um nicht unter den betrieblichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes zu fallen. Mit der Herausnahme von Betrieben und Verwaltungen mit in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der "Lehrlinge" aus dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes war eine Privilegierung der Kleinbetriebe und Kleinverwaltungen gegenüber größeren Betrieben und Verwaltungen beabsichtigt (vgl. 156. Sitzung des Bundestages, 1. Wahlperiode, Sitzungsberichte, S. 6210 ff.; A. Hueck, RdA 1951, 281, 283). Unter Berücksichtigung dieser gesetzgeberischen Zielvorstellungen ist es sachgerecht, solche Personen bei der Berücksichtigung der maßgeblichen Arbeitnehmerzahl auszuklammern, deren Rechtsstatus weitgehend demjenigen eines "Lehrlings" entspricht.

b) Eine derartige am Sinn und Zweck des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG orientierte Betrachtungsweise liegt auch der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. August 1965 - 2 AZR 439/64 - (AP Nr. 2 zu § 21 KSchG) zugrunde. In diesem Urteil hat der Zweite Senat entschieden, daß ein Apothekerpraktikant nicht als Arbeitnehmer, sondern als "Lehrling" i. S. des § 21 Abs. 1 Satz 2 KSchG 1951 anzusehen ist, wenn der Inhalt seines Vertrages im wesentlichen einem Lehrvertrag entspricht.

Bei einem Umschulungsverhältnis überwiegt der Ausbildungscharakter jedenfalls dann, wenn der Umschüler - wie hier - im Rahmen eines mehrjährigen Vertragsverhältnisses zu einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet wird. Bei einer Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf sind gemäß § 47 Abs. 3



BBiG das Ausbildungsberufsbild (§ 25 Abs. 2 Nr. 3 BBiG), der Ausbildungsrahmenplan (§ 25 Abs. 2 Nr. 4 BBiG) und die Prüfungsanforderungen (§ 25 Abs. 2 Nr. 5 BBiG) unter Berücksichtigung der besonderen Erfordernisse der beruflichen Erwachsenenbildung zugrunde zu legen. Die Parallelbestimmung des § 42 a Abs. 3 HandwO verweist bei der Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf ebenfalls auf die für einen Lehrling (Auszubildenden) geltenden Bestimmungen.

Der für die im § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG getroffene Regelung maßgebliche arbeitsmarkt- und ausbildungspolitische Sinn und Zweck trifft auch auf Umschulungsverhältnisse der vorliegenden Art zu. Da die Umschulung von Arbeitnehmern das Ziel hat, den Übergang in eine andere, geeignete berufliche Tätigkeit zu ermöglichen (vgl. § 47 Abs. 1 AFG), ist es arbeitsmarktpolitisch geboten, daß auch Kleinbetriebe sich dieser speziellen Ausbildungsaufgabe widmen, ohne Gefahr laufen zu müssen, nur wegen der Begründung von Umschulungsverhältnissen unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes zu fallen.

c) Schließlich spricht auch die gleichgelagerte Interessenlage dafür, jedenfalls solche Umschüler, die für einen anerkannten Ausbildungsberuf umgeschult werden, den "Lehrlingen" i. S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG gleichzustellen.

Sowohl bei Auszubildenden als auch bei Umschülern i. S. des § 47 Abs. 3 BBiG bzw. § 42 a Abs. 3 HandwO steht nicht die Arbeitsleistung, sondern der Ausbildungszweck im Vordergrund. 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 dann vor, wenn der Umschüler - wie hier - von der Bundesanstalt für Arbeit nach Maßgabe der §§ 47 ff. AFG Leistungen erhält. Da Umschulungsverhältnisse der hier vorliegenden 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. Dabei verkennt der Senat nicht, daß wegen der fehlenden Verweisung in § 47 BBiG die für Ausbildungsverhältnisse geltenden Kündigungsvorschriften des § 15 BBiG auf Umschulungsverhältnisse der vorliegenden Art keine Anwendung finden (vgl. Natzel, Berufsbildungsrecht, 3. Aufl., S. 340). Derartige Umschulungsverhältnisse werden aber in der Praxis in aller Regel auf die Dauer der Umschulungsmaßnahme befristet (vgl. § 2 des vom Bundesausschuß für Berufsbildung am 2. November 1971 herausgegebenen Mustervertrages). Eine vorzeitige Beendigung ist in diesem Mustervertrag, der auch im Streitfall benutzt worden ist, nur in Form einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund möglich (vgl. § 5 des erwähnten Mustervertrages). Der allgemeine Kündigungsschutz des



Kündigungsschutzgesetzes gelangt daher auf derartige Umschulungsverhältnisse wegen deren besonderen vertraglichen Ausgestaltungen nicht zur Anwendung. Die Nichtberücksichtigung dieser Personengruppe bei der nach § 23 Abs.1 Satz 2 KSchG maßgeblichen Mindestbeschäftigungszahl führt somit in der Regel nicht zu einer Minderung ihres kündigungsschutzrechtlichen Status. Wegen der somit gegebenen Vergleichbarkeit der Interessenlage mit Auszubildenden ist es sachgerecht, Umschüler der vorliegenden Art dem Auszubildenden gleichzustellen, um auf diese Weise den vom Gesetzgeber verfolgten arbeitsmarkt- und ausbildungspolitischen Zielvorstellungen Rechnung zu tragen.

3. Die Anwendung der vorstehenden Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß das Landesarbeitsgericht zu Recht Herrn R , der von der Beklagten im Rahmen eines zweijährigen Umschulungsvertrages zum anerkannten Ausbildungsberuf eines Elektroinstallateurs umgeschult worden ist, als "Lehrling" und nicht als Arbeitnehmer i. S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG angesehen hat. Da die Beklagte nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts, an die der Senat mangels durchgreifender Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, nicht in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt, fällt der Betrieb der Beklagten nicht unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Das Landesarbeitsgericht hat daher rechtsfehlerfrei die Anwendbarkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin verneint. Da die Kündigung auch nicht aus anderen Gründen unwirksam ist, hat die Kündigung der Beklagten das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. Dezember



- 16 -

1980 beendet.

Bichler

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Wagner

Bea

