

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 12. Februar 2015  
- 6 AZR 831/13 -  
ECLI:DE:BAG:2015:120215.U.6AZR831.13.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 25. Juli 2012  
- 31 Ca 2631/12 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-  
Brandenburg

Urteil vom 30. Juli 2013  
- 3 Sa 1781/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Probezeitvereinbarung im zweiten Ausbildungsverhältnis

Bestimmungen:

BBiG § 20 Satz 1, § 25; BGB § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1

Leitsätze:

1. Die Vereinbarung einer Probezeit gemäß § 20 Satz 1 BBiG als solche unterliegt als zwingendes Recht keiner Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 307 ff. BGB.
2. Die Dauer der Probezeit ist bei Vereinbarung durch Allgemeine Geschäftsbedingungen als normausfüllende Klausel der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB zu unterziehen.

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 831/13  
3 Sa 1781/12  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
12. Februar 2015

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richter Jostes und Geyer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 30. Juli 2013 - 3 Sa 1781/12 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer innerhalb der Probezeit erklärten Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses. 1

Die Beklagte betreibt einen speziell für Auszubildende mit Teilleistungshindernissen gegründeten „Reha-Ausbildungsbetrieb“ im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung. Zwischen den Parteien bestand zunächst in der Zeit vom 1. September 2008 bis zum 21. Dezember 2010 ein Ausbildungsverhältnis, das durch außerordentliche Kündigung der Beklagten, die die Klägerin nicht angriff, mit dem 21. Dezember 2010 endete. Während dieses Ausbildungsverhältnisses litt die 1988 geborene Klägerin verstärkt unter Depressionen, Stimmungsschwankungen, Aggressionen, Schlafstörungen und zeigte ein selbstverletzendes Verhalten (Borderline). Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses stellte die Beklagte der Klägerin die Möglichkeit der Fortsetzung der Ausbildung in Aussicht, soweit sich ihre allgemeine Lebenssituation stabilisiere und die Klägerin konstruktiv an der Überwindung der Probleme arbeite. Außerdem wurde zwischen der Klägerin, der für diese zuständigen Agentur für Arbeit sowie der Beklagten vereinbart, dass die Klägerin eine vorbereitende Maßnahme bei einem anderen Bildungsträger absolvieren sollte, um die Fortsetzung der Ausbildung vorzubereiten. Die Klägerin nahm im Jahr 2011 an einer solchen vorbereitenden Maßnahme teil. Dabei kam es ebenfalls zu Fehlzeiten der Klägerin, von denen die Beklagte Kenntnis erhielt, ohne deren Grund zu erfahren. 2

Am 1. September 2011 schlossen die Parteien einen Vertrag über die Ausbildung im selben Ausbildungsberuf wie zuvor. In dem Berufsausbildungsvertrag, der auf einem Formular der zuständigen Handwerkskammer erstellt war, hieß es auszugsweise: 3

„A Die **Ausbildungszeit** beträgt nach der Ausbildungsordnung 36 Monate. Diese verringert sich durch die Ausbildung/Vorbildung **Holzbearbeiter** um 24 Monate \_\_\_\_ Tage. Das Berufsausbildungsverhältnis

beginnt am	<b>01.09.2011</b>
	Tag    Monat    Jahr

und endet am	<b>31.08.2012</b>
	Tag    Monat    Jahr

B Die Probezeit beträgt 4 Monate ...<sup>2)</sup>“

Am Fuß des verwendeten Bogens findet sich unter 2) folgende Anmerkung: 4

„Die Probezeit muß mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.“

Die zuständige Innung bestätigte diesen Vertrag. 5

Die Klägerin litt auch seit dem 1. September 2011 unter starken Depressionen und war in einer persönlich schwierigen Situation. Zu Beginn des zweiten Ausbildungsverhältnisses war ihr die Wohnung fristlos gekündigt worden, ihr drohte Obdachlosigkeit. Dies wirkte sich negativ auf ihren Gesundheitszustand aus. 6

Nachdem im zweiten Ausbildungsverhältnis Fehlzeiten der Klägerin aufgetreten waren, kündigte die Beklagte den Ausbildungsvertrag mit Schreiben vom 24. November 2011. Das mit Einschreiben/Rückschein übermittelte Kündigungsschreiben holte die Klägerin erst am 8. Dezember 2011 ab. 7

Der von der Klägerin am 19. Dezember 2011 angerufene zuständige Schlichtungsausschuss wies ihren Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom 24. November 2011 durch Spruch vom 25. Januar 2012 zurück, der der Klägerin am 1. Februar 2012 zugestellt wurde. 8

Mit ihrer am 14. Februar 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, die erneute Vereinbarung einer Probezeit im dritten Ausbildungsjahr sei rechtswidrig und unwirksam. Bei einer bloßen Unterbrechung des Ausbildungsverhältnisses, wie sie hier vorliege, sei es nicht gerechtfertigt, eine erneute Probezeit in einem vorformulierten Ausbildungsvertrag zu vereinbaren. Auch die Beklagte sei davon ausgegangen, dass ihre Ausbildung fortgesetzt werde und nicht davon, dass ein völlig neues Ausbildungsverhältnis begründet worden sei. Zudem hätten die Parteien bereits im ersten Ausbildungsverhältnis hinreichend Gelegenheit gehabt, die dem Sinn und Zweck der Probezeit entsprechenden Überprüfungen vorzunehmen. Auch sei der spezielle Charakter als „Reha-Ausbildung“ zu beachten, der eine besondere, der Klägerin nicht gewährte Unterstützung erfordere. Jedenfalls verstoße die erneute Vereinbarung der maximal zulässigen Höchstdauer der Probezeit von vier Monaten gegen den Grundsatz von Treu und Glauben, weil die Probezeit ein Drittel der verbleibenden Restausbildungszeit betrage. 9

Die Klägerin hat beantragt 10  
festzustellen, dass ihr Berufsausbildungsverhältnis durch die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 24. November 2011 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorge- 11  
tragen, die vertragliche Vereinbarung einer erneuten Probezeit von vier Monaten sei aufgrund der Umstände gerechtfertigt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 12  
hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin durch unechtes Versäumnisurteil zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel unter Vertiefung ihrer rechtlichen Argumentation weiter.

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit zutreffenden Erwägungen erkannt, dass das Ausbildungsverhältnis der Parteien durch die während der Probezeit erklärte Kündigung der Beklagten vom 24. November 2011 gemäß § 22 Abs. 1 BBiG mit Zugang dieser Kündigung am 8. Dezember 2011 beendet worden ist. 13

I. Die Klage ist zulässig. Das nach § 111 Abs. 2 Satz 5 ArbGG erforderliche Verfahren ist durchgeführt. Die Klägerin hat innerhalb der Frist des § 111 Abs. 2 Satz 3 ArbGG Klage gegen den Spruch des Schlichtungsausschusses erhoben. Das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO liegt vor, obwohl die Ausbildungszeit und damit das Berufsausbildungsverhältnis mangels Erfüllung eines Verlängerungstatbestandes spätestens mit dem 31. August 2012 geendet hat (§ 21 Abs. 1 Satz 1 BBiG). Wäre die streitgegenständliche Kündigung unwirksam, so hätte dies Konsequenzen für den Inhalt des nach § 16 BBiG zu erteilenden Zeugnisses. Die Klägerin könnte zudem ggf. weitere Vergütung oder Schadenersatz verlangen (vgl. BAG 13. März 2007 - 9 AZR 494/06 - Rn. 12). 14

II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 24. November 2011 hat das Ausbildungsverhältnis aufgelöst. Eines Kündigungsgrundes bedurfte es gemäß § 22 Abs. 1 BBiG nicht, weil die Kündigung während der Probezeit erklärt wurde. Die Vereinbarung einer erneuten Probezeit im zweiten Berufsausbildungsverhältnis der Parteien war rechtlich zulässig und wirksam. Sie begegnet, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat, weder dem Grunde nach noch hinsichtlich ihrer Dauer rechtlichen Bedenken. 15

1. Die Probezeitvereinbarung als solche ist keiner Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB zu unterziehen. 16

- a) Bei der Probezeitvereinbarung im Ausbildungsvertrag vom 1. September 2011 handelte es sich allerdings um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Das hat das Landesarbeitsgericht zwar nicht ausdrücklich geprüft. Es ist aber, wie seine Ausführungen unter III 2 c der Entscheidungsgründe zeigen, stillschweigend davon ausgegangen, ohne dass dem eine der Parteien entgegengetreten ist. Zudem begründet bereits das äußere Erscheinungsbild des auf einem Formular der Handwerkskammer erstellten Ausbildungsvertrags, in dem eine Probezeit von vier Monaten vorgedruckt vorgesehen ist, eine tatsächliche Vermutung für das Vorliegen einer Allgemeinen Geschäftsbedingung (vgl. *st. Rspr.*, zuletzt BAG 19. März 2014 - 5 AZR 252/12 (B) - Rn. 56). 17
- b) § 10 Abs. 2 BBiG eröffnet die Möglichkeit einer AGB-Kontrolle auch im Berufsausbildungsverhältnis (*Krause in Clemenz/Kreft/Krause AGB-Arbeitsrecht Einführung Rn. 113; Däubler/Bonin/Deinert/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 4. Aufl. Einleitung Rn. 29*). Die Probezeitvereinbarung als solche unterliegt jedoch keiner Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 307 ff. BGB, weil sie zwingendes Recht ist (vgl. BAG 16. Dezember 2004 - 6 AZR 127/04 - zu II 1 der Gründe). 18
- aa) § 20 Satz 1 BBiG ordnet zwingend an, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit der Probezeit beginnt. Diese gesetzliche Bestimmung schränkt von vornherein die Ausübung privater Gestaltungsmacht durch den Auszubildenden ein, indem sie ihm vorschreibt, dass eine Probezeit zu vereinbaren ist. Eine abweichende Regelung, die von jeder Probezeit absieht, ist gemäß § 25 BBiG unwirksam (vgl. *Schaub/Vogelsang ArbR-Hdb 15. Aufl. § 174 Rn. 86*). Die Folgen eines Verstoßes gegen § 20 Satz 1 BBiG ergeben sich damit bereits aus der gesetzlichen Anordnung iVm. § 25 BBiG. Für eine Angemessenheitskontrolle ist insoweit kein Raum (vgl. *Krause in Clemenz/Kreft/Krause AGB-Arbeitsrecht Vor § 307 Rn. 2 ff.; Däubler/Bonin/Deinert/Deinert AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 4. Aufl. § 307 Rn. 39; vgl. auch Benedict JZ 2012, 172, 179*). 19
- bb) Allerdings nehmen der Bundesgerichtshof (*st. Rspr. seit 26. Januar 1983 - VIII ZR 342/81 - zu II 7 der Gründe; vgl. auch 29. März 1995 - VIII ZR 102/94 - zu II 2 der Gründe, BGHZ 129, 186*) und das zivilrechtliche Schrifttum 20

(*Fuchs in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Recht 11. Aufl. Vorb. v. § 307 BGB Rn. 56 mwN; WLP/Pfeiffer 6. Aufl. § 307 Rn. 13 mwN*) an, zwingende gesetzliche Vorschriften und §§ 307 ff. BGB seien nebeneinander anwendbar, so dass Klauseln, die gegen zwingendes Recht verstießen und deswegen nach § 134 BGB nichtig seien, schon deshalb der Inhaltskontrolle nicht standhielten (*vgl. BGH 25. September 2002 - VIII ZR 253/99 - zu B II 3 der Gründe, BGHZ 152, 121*). Eine solche (zusätzliche) Heranziehung AGB-rechtlicher Kontrollmaßstäbe ist jedoch im Arbeitsrecht entbehrlich (*Coester FS Löwisch (2007) S. 57, 64; Krause in Clemenz/Kreft/Krause AGB-Arbeitsrecht Vor § 307 Rn. 3*). Der zivilrechtliche Rückgriff auf §§ 307 ff. BGB verfolgt den Zweck, eine Klauselkontrolle im Verbandsprozess schon im Vorfeld der Klauselanwendung zu ermöglichen (*vgl. BGH 26. Januar 1983 - VIII ZR 342/81 - zu II 7 der Gründe; Krause aaO; Fuchs aaO*). Eine solche Kontrolle war bis zur Schuldrechtsreform nach § 13 AGBG nur bei Verstößen gegen §§ 9 bis 11 AGBG eröffnet und ist seitdem gemäß §§ 1, 3 UKlaG bei Verstößen gegen §§ 307 bis 309 BGB möglich. Der Gesetzgeber hat aber eine solche abstrakte gerichtliche Kontrolle vorformulierter Arbeitsverträge im Wege einer Unterlassungsklage sowohl durch Verbraucherverbände als auch durch Gewerkschaften in § 15 UKlaG bewusst ausgeschlossen (*BT-Drs. 14/7052 S. 189, 190; vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu V 1 b cc der Gründe, BAGE 115, 19*). Darüber hinaus wird im Arbeitsrecht der Ausgleich der typischerweise gestörten Verhandlungspartität vorrangig durch zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht und kollektives Arbeitsrecht angestrebt (*vgl. Krause aaO; Benedict JZ 2012, 172, 175, 179*).

2. Die erneute Vereinbarung der Probezeit zu Beginn des zweiten Berufsausbildungsverhältnisses der Parteien als solche wick nicht zuungunsten der Klägerin von § 20 BBiG ab und war deshalb nicht gemäß § 25 BBiG unwirksam. 21

a) In Rechtsprechung und Schrifttum wird kontrovers beurteilt, ob die Vereinbarung einer erneuten Probezeit zulässig ist, wenn zwischen den Parteien eines Berufsausbildungsverhältnisses nach Beendigung des ersten Ausbildungsverhältnisses durch Kündigung ein weiteres Ausbildungsverhältnis in demselben oder einem artverwandten Ausbildungsberuf begründet wird. 22



- aa) Nach einer Ansicht soll in einem solchen Fall die erneute Vereinbarung einer Probezeit unzulässig sein, weil die Vertragsparteien bereits im ersten Ausbildungsverhältnis ausreichend Gelegenheit gehabt hätten, die dem Zweck der Probezeit entsprechenden Überprüfungen vorzunehmen (*LAG Schleswig-Holstein 12. August 2010 - 4 Sa 120/10 - zu 1 der Gründe; Schulien in Hurlebaus/Baumstümmeler/Schulien Berufsbildungsrecht Stand September 2014 § 20 Rn. 27b f.*). 23
- bb) Die wohl überwiegende Ansicht will nach Person des Kündigenden und Kündigungsgrund differenzieren. Danach soll die Vereinbarung einer erneuten Probezeit zulässig sein, wenn der Auszubildende selbst gekündigt hat (*Lakies in Lakies/Malottke BBiG 4. Aufl. § 20 Rn. 14*). Außerdem soll sie wirksam sein, wenn bei objektiver Betrachtung für die Kündigung des ersten Ausbildungsvertrags ein hinreichend wichtiger Grund iSd. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG vorlag. In beiden Konstellationen erscheine der Auszubildende als nicht schutzwürdig (*Lakies aaO Rn. 13; Pepping in Wohlgemuth BBiG § 20 Rn. 6; Leinemann/Taubert BBiG 2. Aufl. § 20 Rn. 21*). 24
- b) Das Landesarbeitsgericht hat mit zutreffenden Erwägungen erkannt, dass diese Ansichten Wortlaut sowie Sinn und Zweck des gesetzlich angeordneten Zwanges, zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses eine Probezeit zu vereinbaren, nicht gerecht werden (*zustimmend ErfK/Schlachter 15. Aufl. § 20 BBiG Rn. 1*). 25
- aa) Gemäß § 20 Satz 1 BBiG beginnt „das Berufsausbildungsverhältnis“ mit einer Probezeit. Ihrem Wortlaut nach knüpft diese Vorschrift damit allein an den (rechtlichen) Bestand des Ausbildungsverhältnisses an. Danach beginnt jedes nach einer rechtlichen Unterbrechung neu begründete Ausbildungsverhältnis erneut mit einer Probezeit. 26
- bb) Eine solch enge, allein am Wortlaut haftende Auslegung würde jedoch dem Gesetzeszweck nicht gerecht. 27

- (1) Die gesetzlich vorgeschriebene Probezeit soll einerseits sicherstellen, dass der Auszubildende den Auszubildenden dahingehend überprüfen kann, ob dieser für den zu erlernenden Beruf geeignet ist (*vgl. BT-Drs. V/4260 S. 10*) und sich in das betriebliche Geschehen mit seinen Lernpflichten einordnen kann. Andererseits muss die Prüfung, ob der gewählte Beruf seinen Vorstellungen und Anlagen entspricht, auch dem Auszubildenden möglich sein (*BAG 16. Dezember 2004 - 6 AZR 127/04 - zu II 2 b der Gründe*). Letztlich soll die Probezeit beiden Vertragspartnern ausreichend Gelegenheit einräumen, die für das Ausbildungsverhältnis im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen (*BT-Drs. 15/4752 S. 35*). 28
- (2) Ausgehend von diesem Gesetzeszweck ist § 20 Satz 1 BBiG teleologisch zu reduzieren (*zu dieser Rechtsfigur BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12 - Rn. 32 ff.*). Eine erneute Vereinbarung einer Probezeit ist bei Vereinbarung eines rechtlich neuen Berufsausbildungsverhältnisses unzulässig, wenn zu einem vorherigen Ausbildungsverhältnis derselben Parteien ein derart enger sachlicher Zusammenhang besteht, dass es sich sachlich um ein Berufsausbildungsverhältnis handelt. In einem solchen Fall ist kein Grund ersichtlich, die wechselseitige Prüfung der wesentlichen Umstände des Ausbildungsverhältnisses ein weiteres Mal vorzunehmen und dem Auszubildenden die Möglichkeit zur entfristeten ordentlichen Kündigung ohne Kündigungsgrund einzuräumen. 29
- (3) Ob ein enger sachlicher Zusammenhang vorliegt, ist anhand der Umstände des Einzelfalls festzustellen. Zu berücksichtigen sind dabei neben der absoluten Dauer der Unterbrechung zwischen den Ausbildungsverhältnissen auch mögliche Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses oder der betreffenden Branche. Insbesondere hängt es vom Anlass der Unterbrechung und der Neubegründung des Ausbildungsverhältnisses ab, ob ein sachlicher Zusammenhang gegeben ist (*vgl. zur Stufenausbildung BAG 27. November 1991 - 2 AZR 263/91 - zu B IV 2 und 3 der Gründe; zur Unterbrechung der Wartezeit des § 1 KSchG BAG 20. Juni 2013 - 2 AZR 790/11 - Rn. 13*). Zu berücksichtigen ist auch, ob die Beendigung des vorherigen Ausbildungsverhältnisses 30

auf Veranlassung des Ausbilders oder des Auszubildenden erfolgt ist (vgl. für § 90 SGB IX BAG 19. Juni 2007 - 2 AZR 94/06 - Rn. 13, BAGE 123, 185). Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines in diesem Sinne tatsächlich einheitlichen Berufsausbildungsverhältnisses trägt der Auszubildende (vgl. für ein einheitliches Arbeitsverhältnis iSd. § 1 Abs. 1 KSchG BAG 20. Juni 2013 - 2 AZR 790/11 - Rn. 15).

c) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die im Berufsausbildungsvertrag vom 1. September 2011 vereinbarte Probezeit sei als solche wirksam, weil die Klägerin keinen engen sachlichen Zusammenhang zwischen den beiden Ausbildungsverhältnissen der Parteien dargelegt habe, hält sich im Rahmen seines Beurteilungsspielraums als Tatsacheninstanz. Revisionsrechtlich erhebliche Fehler zeigt die Revision nicht auf. 31

aa) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass am 1. September 2011 ein neues, rechtlich selbständiges Ausbildungsverhältnis zwischen den Parteien begründet und nicht lediglich das am 1. September 2008 begonnene Ausbildungsverhältnis fortgesetzt worden ist. Die Parteien haben am 1. September 2011 vorbehaltlos einen neuen Ausbildungsvertrag geschlossen und jedenfalls dadurch deutlich gemacht, dass es auf die Wirksamkeit der Kündigung vom 21. Dezember 2010 nicht ankommen sollte (vgl. für die Befristungskontrollklage st. Rspr. seit BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 51, BAGE 139, 109). Ohnehin war nach Ablauf der für die erste Ausbildung vorgesehenen Ausbildungszeit am 31. August 2011 gemäß § 21 Abs. 1 Satz 1 BBiG der Abschluss eines rechtlich selbständigen Ausbildungsverhältnisses rechtlich erforderlich, damit die Klägerin von der Beklagten erneut ausgebildet werden konnte. 32

bb) Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht auf die erhebliche zeitliche Unterbrechung zwischen den beiden Ausbildungsverhältnissen von mehr als acht Monaten abgestellt. Es hat weiter rechtsfehlerfrei angenommen, dass im September 2011 aufgrund der nach wie vor psychisch labilen Gesundheitssituation der Klägerin auch unter Berücksichtigung der besonderen Ausbildungssituation im überbetrieblichen „Reha-Ausbildungsbetrieb“ der Beklagten für diese 33

weiterhin ein berechtigtes und sachlich begründetes Bedürfnis bestanden habe, zu prüfen, ob die Lebenssituation der Klägerin sich nachhaltig so geändert habe, dass nunmehr von ihrer Eignung für die Ausbildung in dem gewählten Beruf auszugehen sei und die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden könne. Auch wenn die Beklagte speziell Jugendliche mit Teilleistungshindernissen ausbildet, muss es ihr grundsätzlich entsprechend dem Zweck des auch für solche Ausbildungsverhältnisse geltenden § 20 BBiG möglich sein, zu prüfen, ob Auszubildende unter Berücksichtigung ihrer Beeinträchtigungen für den gewählten Beruf geeignet sind und von ihr mit den vorhandenen Mitteln, die nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine psychologische Betreuung bzw. Behandlung ermöglichen, ausgebildet werden können. Ein solcher Prüfungsbedarf bestand angesichts der psychisch labilen Situation der Klägerin auch noch zu Beginn des zweiten Ausbildungsverhältnisses der Parteien offenkundig.

cc) Entgegen der von der Revision vertretenen Ansicht ergibt sich der erforderliche enge sachliche Zusammenhang auch nicht aus der von der Beklagten nach Beendigung des ersten Ausbildungsverhältnisses in Aussicht gestellten Möglichkeit der Fortsetzung der Ausbildung. Der Klägerin war damit nur eine „zweite Chance“ zum Abschluss der Ausbildung bei der Beklagten in Aussicht gestellt worden, ohne dass die Beklagte dabei auf die Vereinbarung einer weiteren Probezeit verzichtet hätte. Zudem hat die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat selbst darauf hinweisen lassen, dass es auch während der von ihr absolvierten Maßnahme bei einem anderen Ausbildungsträger zwischen den beiden Ausbildungsverhältnissen zu Fehlzeiten gekommen ist. Diese Fehlzeiten, nicht aber deren Grund, waren der Beklagten unstrittig bekannt. Danach lag die Voraussetzung für den in Aussicht genommenen Abschluss der Ausbildung, nämlich die Stabilisierung der Lebenssituation der Klägerin und die konstruktive Arbeit an der Überwindung der bestehenden Probleme, aus Sicht der Beklagten im September 2011 an sich nicht vor. Mit dem am 1. September 2011 geschlossenen Ausbildungsverhältnis wollte die Beklagte der Klägerin gleichwohl eine letzte Chance geben, durch ein neues Ausbildungsverhältnis doch noch einen Berufsausbildungsabschluss im gewählten

34

Beruf zu erreichen, ohne sich jedoch der Möglichkeit einer Kündigung ohne Kündigungsgrund in der Probezeit zu begeben. Das stand vor dem Hintergrund der nach wie vor labilen psychischen Situation der Klägerin mit dem Zweck des § 20 BBiG im Einklang. Die Beklagte hat unwidersprochen darauf hingewiesen, dass sie ohne Probezeit der Klägerin keine zweite Chance gegeben hätte. Insofern lag eine andere Situation vor als bei einer Stufenausbildung iSv. § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BBiG, dh. einer in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgenden Ausbildung, bei der der Auszubildende Eignung und Neigung bereits in früheren Stufen geprüft hat und deshalb bei Zweifeln an der Eignung des Auszubildenden für die anschließende Stufe vom Abschluss eines Anschlussvertrags absehen kann und muss (*vgl. dazu BAG 27. November 1991 - 2 AZR 263/91 - zu B IV 3 c der Gründe*).

dd) Aus vorstehenden Gründen führt auch die Anrechnung von 24 Monaten Ausbildungszeit aus dem ersten Ausbildungsverhältnis nicht zu dem erforderlichen engen Zusammenhang zwischen den beiden Ausbildungsverhältnissen. Mit dieser Anrechnung wurden nur die in der ersten Ausbildung erworbenen fachlichen Vorkenntnisse der Klägerin berücksichtigt, während die erneute Probezeit aus Sicht der Beklagten gerade wegen der labilen psychischen Situation der Klägerin erforderlich war. 35

3. Das Landesarbeitsgericht hat mit zutreffenden Erwägungen angenommen, dass auch die Vereinbarung einer Probezeit in der gesetzlich zugelassenen Höchstdauer von vier Monaten einer Inhaltskontrolle standhält. Sie benachteiligte die Klägerin nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB. 36

a) Grundsätzlich unterliegen auch normausfüllende (rechtsergänzende) Allgemeine Geschäftsbedingungen der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB. Solche Klauseln, mit denen der Verwender von einer gesetzlich vorgesehenen rechtsgeschäftlichen Gestaltungsmöglichkeit Gebrauch macht, sind grundsätzlich keine lediglich deklaratorische Wiedergabe von Rechtsvorschriften. Eine derartige Klausel „entspricht“ zwar dem Gesetz. Gleichwohl „ergänzt“ sie die gesetzliche Regelung iSv. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB. Es erfolgt eine eigenstän- 37

dige Regelung der Rechtslage in bestimmter, gesetzlich eröffneter Weise. Die gesetzlichen Bestimmungen, die eine bestimmte Gestaltungsmöglichkeit eröffnen, berücksichtigen aber regelmäßig das besondere Schutzbedürfnis des anderen Teils, das sich gerade aus der Verwendung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergibt, nicht. Ob die Ausübung der Gestaltungsmöglichkeit durch den Verwender im Vertragskontext gesehen angemessen ist, kann darum im Allgemeinen erst im Rahmen der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB beantwortet werden. Diese soll gerade gewährleisten, dass die inhaltlichen Begrenzungen, denen die einseitige Ausübung vertraglicher Gestaltungsfreiheit begegnet, eingehalten werden (*BGH 24. November 1988 - III ZR 188/87 - zu II 4 a der Gründe, BGHZ 106, 42; Fuchs in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Recht 11. Aufl. § 307 Rn. 32; WLP/Pfeiffer AGB-Recht 6. Aufl. § 307 Rn. 338; Däubler/Bonin/Deinert/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 4. Aufl. § 307 Rn. 260; ErfK/Preis 15. Aufl. §§ 305 bis 310 BGB Rn. 34*). Sollten die Ausführungen des Senats in seinen Entscheidungen vom 16. Dezember 2004 (- 6 AZR 127/04 - zu II 1 der Gründe zu § 13 Satz 2 BBiG aF) und vom 24. Januar 2008 (- 6 AZR 519/07 - Rn. 28, BAGE 125, 325 zu § 622 Abs. 3 BGB) anders zu verstehen sein, wird daran nicht festgehalten.

b) Die Vereinbarung der Probezeit von vier Monaten ist ungeachtet der Ausbildungszeit von effektiv nur einem Jahr, die mit dem Vertrag vom 1. September 2011 vereinbart worden ist, im Vertragskontext angemessen. 38

aa) Die von § 20 BBiG vorgeschriebene Probezeit soll, wie ausgeführt, bei beiden Vertragspartnern ausreichend Gelegenheit einräumen, die für das Ausbildungsverhältnis im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Die Vereinbarung einer Probezeit liegt also nicht nur im Interesse des Ausbildenden, sondern auch und gerade im Interesse des Auszubildenden. Der Gesetzgeber hat dafür einen Zeitrahmen von ein bis vier Monaten als angemessen angesehen (*vgl. BT-Drs. 15/4752 S. 35*). Eine Staffelung der Höchstdauer der Probezeit nach der Dauer der Ausbildung, die gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 BBiG zwei bis drei Jahre betragen soll, wobei es vereinzelt auch Ausbildungsberufe von nur 18-monatiger oder von 42-monatiger Dauer gibt 39

(*Wohlgemuth in Wohlgemuth BBiG § 5 Rn. 4*), hat der Gesetzgeber - offenkundig auch im Interesse des Auszubildenden - nicht vorgesehen. Dem Gesetz lässt sich auch kein Anhaltspunkt dafür entnehmen, nach welchen Kriterien und Maßgaben die Probezeit zu bemessen ist. Innerhalb des gesetzlichen Rahmens ist die tatsächliche Dauer der Probezeit vielmehr frei vereinbar (*Lakies in Lakies/Malottke BBiG 4. Aufl. § 20 Rn. 6; Pepping in Wohlgemuth BBiG § 20 Rn. 12*).

bb) Ausgehend von diesen gesetzlichen Vorgaben ist ein Unterschreiten des vom Gesetzgeber mit § 20 BBiG für den Auszubildenden angestrebten Schutzniveaus auch dann regelmäßig nicht festzustellen, wenn der Auszubildende die gesetzliche Höchstdauer der Probezeit durch eine AGB-Klausel ausschöpft. Dem gesetzlichen Schutzzweck und den Interessen des Auszubildenden ist grundsätzlich auch bei einer viermonatigen Probezeit noch in vollem Umfang Rechnung getragen. So ist es dem Auszubildenden möglich, ua. die Zusammenarbeit mit dem Auszubildenden bzw. dem konkreten Ausbilder sowie die Ausbildungsstätte zu prüfen (*ErfK/Schlachter 15. Aufl. § 20 BBiG Rn. 1*). Stellt er dabei fest, dass der gewählte Beruf zwar seinen Vorstellungen und Anlagen entspricht, er aber die Ausbildungsstätte wechseln will, kann er dies nur während der Probezeit tun, ohne sich schadenersatzpflichtig zu machen, sofern nicht ausnahmsweise ein wichtiger Grund iSd. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG vorliegt (*vgl. ErfK/Schlachter aaO § 22 BBiG Rn. 5*). Ein Schadenersatzanspruch ist nur bei einer Kündigung nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG wegen Aufgabe der gewählten Berufsausbildung ausgeschlossen (*vgl. BAG 8. Februar 1966 - 1 AZR 363/65 - BAGE 18, 118; Schnorr von Carolsfeld Anm. AP BGB § 611 Lehrverhältnis Nr. 23 zu III*). Eine Probezeit im Umfang der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer steht darum im Gerechtigkeitskern mit der gesetzlichen Bewertung und Gewichtung der von § 307 BGB geschützten Interessen des Auszubildenden im Einklang und ist deshalb grundsätzlich nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB (*vgl. zu diesem Prüfungsmaßstab WLP/Pfeiffer 6. Aufl. § 307 Rn. 115, 125; Fuchs in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Recht 11. Aufl. § 307 Rn. 229; Däubler/Bonin/Deinert/Bonin AGB-Kontrolle im Arbeits-*

40

*recht 4. Aufl. § 307 Rn. 223; Klumpp in Clemenz/Kreft/Krause AGB-Arbeitsrecht § 307 Rn. 71).*

cc) Die Revision rügt ohne Erfolg, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, dass die Parteien auf die Ausbildungszeit im zweiten Ausbildungsverhältnis 24 Monate des ersten Ausbildungsverhältnisses angerechnet hätten, so dass allenfalls eine Probezeit hätte vereinbart werden dürfen, deren Dauer dem Verhältnis zur verkürzten Ausbildungszeit entsprochen hätte. Wie bereits unter Rn. 35 ausgeführt, hat die Beklagte mit der Verkürzung der Ausbildungszeit lediglich dem Umstand Rechnung getragen, dass die Klägerin aus dem ersten Ausbildungsverhältnis fachliche Vorkenntnisse besaß. Aufgrund des Verhaltens der Klägerin im ersten Ausbildungsverhältnis und in der Maßnahme bei einem anderen Träger konnte sie jedoch nicht ohne Weiteres davon ausgehen, dass sich die Klägerin in das betriebliche Geschehen und die sich daraus ergebenden Lernpflichten einordnen würde. Diesem berechtigten Interesse der Beklagten ist bei der Prüfung, ob die durch Allgemeine Geschäftsbedingungen vereinbarte Länge der Probezeit den Auszubildenden unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BGB benachteiligt, Rechnung zu tragen (*vgl. BGH 25. Juni 1991 - XI ZR 257/90 - zu II 2 b dd der Gründe, BGHZ 115, 38*). Die Beklagte durfte vor diesem Hintergrund trotz der Anrechnung eines Großteils der im ersten Ausbildungsverhältnis zurückgelegten Ausbildungszeit eine Probezeit im Umfang der gesetzlichen Höchstdauer durch eine AGB-Klausel vereinbaren. Dies hat im Übrigen auch die zuständige Innung so gesehen, die die Probezeit des zweiten Ausbildungsverhältnisses der Parteien nicht beanstandet hat. Ob etwas anderes gegolten hätte, wenn die Dauer der vereinbarten Probezeit die Ausbildungszeit des zweiten Ausbildungsverhältnisses erreicht oder sogar überschritten hätte, hatte der Senat nicht zu entscheiden.

41



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

42

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

M. Jostes

M. Geyer