

Befristung von Ausbildungsverträgen?

Gutachtliche Stellungnahme

von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

A. Sachverhalt

I. Die wesentlichen Inhalte des vorliegenden Vertrages

Zwischen Frau S. und der Patentanwaltskanzlei B. besteht ein „Employment Contract“, der in englischer Sprache abgefasst ist. Er wurde am 31. 7./ 1. 8. 2013 von beiden Seiten unterschrieben. Nach Art. 2 Abs. 1 des Vertrages begann die Tätigkeit von Frau S am 1. Oktober 2013.

Nach Art. 2 Abs. 2 des Vertrages ist der Vertrag auf zwei Jahre befristet und endet daher automatisch am 30. September 2015, sofern er nicht bis zum 1. 7. 2015 einvernehmlich verlängert wird. Die ersten sechs Monate sind nach Art. 2 Abs. 3 des Vertrages eine Probezeit, innerhalb deren der Vertrag von beiden Seiten mit zweiwöchiger Frist gekündigt werden kann, ohne dass dafür ein Grund benannt werden muss.

Art. 1 Abs. 1 des Vertrages beschreibt die den „Employee“ treffenden Pflichten. Danach ist Frau S. als Patent-Ingenieurin beschäftigt ebenso wie sie zusätzliche Erfahrungen in der Erstellung von Patentschriften und Streitigkeiten gewinnen soll, die den Bereich Pharma/Biotech betreffen. Frau S. ist als Employee verpflichtet, den Arbeitgeber insbesondere beim Entwerfen und Weiterverfolgen von Patentschriften und Patenten auf diesem Gebiet in Anwendung des Europäischen Patentübereinkommens zu unterstützen. Frau Dr. K. ist ihre unmittelbare Vorgesetzte; der Arbeitgeber kann dies ändern, muss dabei jedoch so weit als möglich die Wünsche von Frau S. berücksichtigen.

Während Art. 1 Abs. 2 in allgemeiner Form die Sorgfaltspflichten des „Employee“ und Art. 1 Abs. 3 den Arbeitsort festlegt, sieht Art. 1 Abs. 4 vor, dass Frau S. die auf ihre Pflichten bezogenen Kenntnisse in einem vernünftigen Ausmaß weiterentwickelt. Der Arbeitgeber hat die dafür notwendige Zeit zur Verfügung zu stellen. Was die Übernahme der Kosten für Weiterbildungskurse betrifft, so wird auf die allgemeinen Reisekostenrichtlinien des Arbeitgebers verwiesen.

Art. 3 legt das Jahresgehalt auf 50.000 EUR brutto fest.

Art. 4 Abs. 1 des Vertrages verpflichtet den Arbeitgeber, soweit wie möglich Frau S. die Möglichkeit einzuräumen, sich auf das European Qualifying Examination vorzubereiten. Wörtlich heißt es:

„The Employer shall give the Employee the possibility as far as this is possible to train for the European Qualifying Examination and prepare him (gemeint: herself) in so far.“

In Art. 4 Abs. 2 des Vertrages verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Möglichkeiten zu erkunden, inwieweit Frau S. als Verfahrensbevollmächtigte zusammen mit Patentanwälten von B. in der Pharma/Biotech-Abteilung des Vereinigten Europäischen Patentgerichts auftreten kann.

Die weiteren Vorschriften betreffen Arbeitsunfähigkeit (Art 5), Urlaub (Art. 6), Nebentätigkeits- und Wettbewerbsverbot während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Art. 7), Geheimhaltungspflichten (Art. 8) und das Recht an den Arbeitsergebnissen (Art. 9). Art. 10 regelt die Möglichkeit der Kündigung; insoweit wird – wenn auch ohne Bezugnahme – die gesetzliche Regelung des § 622 Abs. 1 BGB übernommen. Danach ist eine Kündigung mit vierwöchiger Frist zum 15. eines Monats oder zum Monatsende zulässig. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Art. 11 regelt die private Nutzung von PC, Internet und Telefon. Art. 12 enthält eine zweistufige Ausschlussfrist. Art. 13 Abs. 1 enthält eine sog. doppelte Schriftformklausel, Art. 13 Abs. 2 eine salvatorische Klausel mit dem üblichen Inhalt.

Eine Rechtswahlklausel ist in dem Vertrag nicht enthalten.

II. Die Europäische Eignungsprüfung

Das Bestehen der in Art. 4 des Vertrages genannten Europäischen Eignungsprüfung (European Qualifying Examination) ist Voraussetzung für die Zulassung als Vertreter vor dem Europäischen Patentamt. Die derzeit gültigen Vorschriften für die Prüfung beruhen auf einem Beschluss des Verwaltungsrats der Europäischen Patentorganisation vom 10. Dezember 2008, der am 1. Januar 2009 in Kraft getreten ist. Er findet sich im Amtsblatt EPA Nr. 2/2014.

Art. 11 der Vorschriften über die Europäische Eignungsprüfung regelt die „Registrierungs- und Anmeldebedingungen“. Absatz 2 Buchstabe a der Bestimmung lautet:

„Vorbehaltlich des Absatzes 1 müssen Bewerber, die sich für eine oder mehrere Prüfungsaufgaben anmelden,

- a)** dem Sekretariat nachweisen können, dass sie zum Zeitpunkt der Prüfung
 - i) in einem der Vertragsstaaten des Europäischen Patentübereinkommen (nachstehend „EPÜ“ genannt) ein mindestens dreijähriges Praktikum auf Vollzeitbasis unter Leitung einer oder mehrerer Personen, die in der Liste der beim EPA zugelassenen Vertreter (Artikel 134 Absatz 1 EPÜ) eingetragen sind, als Assistent dieser Person oder Personen abgeleistet haben und in dieser Zeit an einer Vielzahl von Tätigkeiten im Zusammenhang mit europäischen Patentanmeldungen und europäischen Patenten beteiligt waren, oder...“

Frau S. hatte schon bei Vertragsabschluss die Absicht, die Europäische Eignungsprüfung (EQE) zu absolvieren, was unter den Beteiligten völlig unstrittig ist.

III. Die zu untersuchenden Fragen

Zunächst ist kurz der Frage nachzugehen, ob der Vertrag deutschem oder ausländischem Recht unterliegt.

Anschließend stellt sich das mit dem Thema unmittelbar zusammenhängende Problem, ob die Befristung auf zwei Jahre wirksam ist, obwohl der Vertrag zumindest auch der Vorbereitung auf das European Qualifying Examination (EQE) dient.

B. Das anwendbare Recht

Der vorliegende Vertrag bedient sich der englischen Sprache; außerdem handelt es sich bei Frau S. vermutlich nicht um eine deutsche Staatsangehörige. Damit ist eine ausreichende „Auslandsberührung“ geschaffen, so dass sich die kollisionsrechtliche Frage der anwendbaren Rechtsordnung stellt.

Soweit es sich bei dem „Employment Contract“ um einen Arbeitsvertrag handeln sollte, findet Art. 8 der Rom I - VO Anwendung. Da keine Rechtswahl getroffen wurde, greift Art. 8 Abs. 2 Rom I – VO ein, wonach das Recht des Staates anwendbar ist, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet.

Art. 1 Abs. 3 des Vertrages hat ausdrücklich Berlin zum regelmäßigen Arbeitsort erklärt. Gelegentliche Dienstreisen ins Ausland ändern an diesem „Schwerpunkt“ des Vertragsverhältnisses nichts. Soweit man von einem Arbeitsverhältnis ausgeht, wäre daher eindeutig deutsches Recht anwendbar.

Handelt es sich um ein Berufsausbildungsverhältnis nach den §§ 10 ff. BBiG oder um ein sonstiges Ausbildungsverhältnis nach § 26 BBiG, so wäre das Ergebnis kein anderes.

Ebenso Deinert, Internationales Arbeitsrecht, Tübingen 2013, § 12 Rn. 112

Dies ist deshalb geboten, weil es sich bei Art. 8 Rom I – VO um eine Schutzvorschrift zugunsten des schwächeren Arbeitnehmers handelt, dem durch eine Rechtswahl nicht der Schutz der zwingenden Normen entzogen werden darf, die am regelmäßigen Arbeitsort gelten. Eine Person, die sich in einer vertraglich geregelten Ausbildung gegen Entgelt befindet, ist jedoch in aller Regel nicht weniger schutzbedürftig als ein Arbeitnehmer.

Für eine entsprechende Erstreckung auf „Scheinselbständige“ Schlachter, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl. München 2015, Art. 3, 8 und 9 Rom I – VO Rn. 4 (im Folgenden: ErfK- Bearbeiter); Thorn, in: Palandt (Begr.), Kommentar zum BGB, 73. Aufl., München 2014, Art. 8 Rom I – VO Rn. 3

Dazu kommt, dass § 10 Abs. 2 BBiG, auf den auch die Bestimmung des § 26 BBiG verweist, den Berufsausbildungsvertrag im Grundsatz den für Arbeitsverhältnisse geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätzen unterstellt, was man auch als kollisionsrechtliche Qualifizierung verstehen kann. Insoweit soll die Natur des hier in Rede stehenden Vertrages zunächst dahinstehen: An der Anwendung des deutschen Rechts bestehen keine Zweifel.

C. Der Charakter des abgeschlossenen Vertrags

I. Die Relevanz der Frage

Im konkreten Fall ist insbesondere die Frage aufgeworfen worden, inwieweit die Befristung auf zwei Jahre nach Art. 2 Abs. 2 des Vertrages mit dem geltenden Recht vereinbar ist.

1. Arbeitsvertrag?

Handelt es sich bei dem „Employment Contract“ um einen Arbeitsvertrag, greifen die Befristungsregeln des TzBfG ein. Danach ist eine Befristung auf zwei Jahre nach § 14 Abs. 2 TzBfG auch ohne sachlichen Grund jederzeit möglich. Ausnahmen wie eine frühere Beschäftigung beim selben Arbeitgeber spielen hier ersichtlich keine Rolle.

2. Berufsausbildungsvertrag?

Handelt es sich dagegen um einen Berufsausbildungsvertrag nach § 10 BBiG, so stellt sich die Situation anders dar. Dieser ist zwar immer befristet, doch ist die Befristung an die Dauer der Ausbildung gekoppelt, die in der Ausbildungsordnung festgelegt ist.

Lakies, in: Lakies/Malottke, Berufsbildungsgesetz. Kommentar, 4. Aufl., Frankfurt/Main 2011, § 11 Rn. 16; ErfK-Schlachter § 11 BBiG Rn. 2; Banke, in: Wohlgemuth (Hrsg.), Berufsbildungsgesetz. Handkommentar, Baden-Baden 2011, § 11 Rn. 20; Benecke, in: Benecke/Hergenröder, Berufsbildungsgesetz. Kommentar, München 2009, § 11 Rn. 10; Vogelsang, in: Schaub (Hrsg.), Arbeitsrechts-Handbuch, 15. Aufl., München 2013, § 174 Rn. 11 (Zitierweise Im Folgenden: Schaub-Bearbeiter)

Eine längere oder eine kürzere Frist vorzusehen, ist unzulässig.

Ebenso für Verlängerung bereits BVerwG v. 8. 6. 1962 – VII C 78.61 – NJW 1962, 1690. Übereinstimmend Banke in: Wohlgemuth (Hrsg.), a. a. O., § 11 Rn. 20. Gegen jede vertragliche Verkürzung oder Verlängerung ausdrücklich Benecke in:

Benecke/Hergenröder, a. a. O., § 11 Rn. 10: lediglich die Ausbildung als solche kann nach den §§ 7,8 BBiG verlängert oder verkürzt werden.

Das BBiG enthält insoweit eine Sonderregelung, die nach seinem § 10 Abs. 2 abweichenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen vorgeht, zu denen auch § 14 Abs. 2 TzBfG gehört.

Ebenso für das gesamte TzBfG Benecke, in: Benecke/Hergenröder, a. a. O., § 10 Rn. 31

Im vorliegenden Fall liegt jedoch ersichtlich kein Berufsausbildungsvertrag vor, da sich dieser notwendigerweise auf einen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 BBiG beziehen muss. Dazu zählt die hier erstrebte Vertretungsbefugnis vor dem Europäischen Patentamt nicht.

3. Besonderer Ausbildungsvertrag nach § 26 BBiG?

Denkbar ist jedoch, dass ein sog. besonderes Ausbildungsverhältnis nach § 26 BBiG vorliegt, auf das die §§ 10 bis 23 und 25 BBiG entsprechende Anwendung finden. § 26 BBiG bestimmt im Einzelnen:

„Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.“

Gedacht ist dabei u. a. an Praktika und Trainee-Programme, die auch nach Beendigung eines Studiums möglich sind. Sie können Voraussetzung für den Zugang zu einem besonders qualifizierten Beruf sein; dies ist eine mögliche, aber keine notwendige Bedingung für einen Vertrag nach § 26 BBiG.

Voraussetzung ist, dass der Ausbildungszweck, also die Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen, nicht aber die Erfüllung normaler Arbeitnehmerpflichten wie die Erledigung von Routinearbeit im Vordergrund steht. Anders als im Berufsausbildungsverhältnis wird nicht nach einer Ausbildungsordnung verfahren, die ggf. einzelne Schritte und Maßnahmen vorschreibt. Dies schließt aber in keiner Weise aus, dass bestimmte Ausbildungsziele im Vordergrund der Beschäftigung stehen und auch faktisch ernst genommen werden.

Liegt ein solcher Vertrag vor, richten sich die Befristungsmöglichkeiten nach dem BBiG; die zulässige Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bestimmt sich allein nach der Dauer der intendierten (Zusatz-) Ausbildung.

4. Umschulung und Fortbildung?

Nicht unter § 26 BBiG fallen Umschulungsverhältnisse, wie das BAG in ständiger Rechtsprechung betont.

BAG v. 12. 2. 2013 – 3 AZR 120/11 – NZA 2014, 31; ebenso bereits BAG v. 9. Januar 2006 – 6 AZR 638/04 – NZA 1997, 97 Tz. 21

Das Berufsbildungsgesetz erfasse zwar die berufliche Bildung in § 1 umfassend, enthalte aber nur Regelungen über die inhaltliche Gestaltung von Berufsausbildungsverträgen und anderen Vertragsverhältnissen, aufgrund derer 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 würden (§ 1 Abs. 3, § 26 BBiG). Diese Voraussetzungen träfen auf die Umschulung im Sinne von § 1 Abs. 5, §§ 58 BBiG nicht zu. Eine Umschulung solle den Übergang in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit ermöglichen. Der Gesetzgeber habe darauf verzichtet, Umschulungsverhältnisse ebenso eingehend und zwingend zu regeln wie Berufsausbildungsverhältnisse und habe in §§ 58 ff. BBiG nur allgemeine Grundsätze aufgestellt. Gleichwohl handelt es sich insoweit um eine Spezialregelung, die dem § 26 BBiG vorgeht.

Auch die berufliche Fortbildung fällt nicht unter § 26 BBiG. Sie hat in den §§ 53 – 57 BBiG eine Regelung erfahren, die gleichfalls nur rudimentären Charakter trägt; als Spezialnormen gehen diese Bestimmungen dem § 26 BBiG gleichwohl vor. In der Praxis wird entscheidend auf die Rechtsprechung des BAG abgestellt.

Überblick bei Schaub-Vogelsang, § 176

Inhaltlich geht es darum, dass Arbeitnehmer, die unzweifelhaft bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen, ihre beruflichen Fähigkeiten erhalten, an veränderte Umstände anpassen oder erweitern, um so einen Aufstieg möglich zu machen.

Umschulung wie berufliche Fortbildung haben mit dem hier zu untersuchenden Vertrag nichts zu tun. Im vorliegenden Zusammenhang kommt es allein darauf an, ob der zu untersuchende Vertrag einen Arbeitsvertrag darstellt oder ob er unter § 26 BBiG fällt. Andere Möglichkeiten scheiden ersichtlich aus.

5. Kriterien für die Abgrenzung Arbeitsvertrag – besonderer Ausbildungsvertrag

Die Rechtsprechung des BAG geht davon aus, dass ein besonderer Ausbildungsvertrag nur dann vorliegt, wenn der Ausbildungszweck im Vordergrund steht.

BAG v. 5. 12. 2002 – 6 AZR 216/01 – AP Nr. 2 zu § 19 BBiG

Dem ist die Literatur im Wesentlichen gefolgt.

Schaub-Vogelsang § 175 Rn. 4; ErfK-Schlachter § 26 BBiG Rn. 1; Natzel BB 2011, 1589, 1591; Benecke, in: Benecke/Hergenröder, § 26 Rn 12 (Kenntniswerb muss im Vordergrund stehen); Lakies, in: Lakies/Malottke, § 26 Rn. 5; Orłowski RdA 2009, 38, 40

Die Frage, was geschieht, wenn der Ausbildungszweck und der Zweck, Aufgaben zu erledigen, gleichgewichtig nebeneinanderstehen, ist bislang nicht entschieden, im

konkreten Fall aber ohne größeres Interesse. Basis für die Beurteilung ist der abgeschlossene Vertrag. Nur wenn gewichtige Anhaltspunkte bestehen, dass der tatsächliche Vollzug der Arbeit ihm nicht entspricht, also z. B. statt Ausbildung normale Arbeit verrichtet wird, ist eine solche „Praxis“ als maßgebend anzusehen.

Dazu eingehend Orłowski RdA 2009, 38, 40 m. w. N.

Im vorliegenden Fall bestehen aus Sicht des Gutachters keine Anhaltspunkte in dieser Richtung.

II. Die Natur des „Employment Contract“

Der Einleitungssatz von Art. 1 Abs. 1 des Vertrags stellt seinem Wortlaut nach die Tätigkeit als Patentingenieurin zunächst mit gleichem Gewicht neben den Erwerb zusätzlicher Erfahrungen und Kenntnisse („as well as“). Im Folgenden werden jedoch zahlreiche Elemente genannt, die die Vorbereitung auf das European Qualifying Examination erleichtern sollen; zum Thema „Arbeitsleistung“ finden sich jedoch keinerlei Ausführungen.

- Der „Employee“ hat von vorne herein „unterstützende“ Funktion gegenüber dem Arbeitgeber, konkret: gegenüber dem Vorgesetzten. An die selbständige Erledigung anfallender Aufgaben ist grundsätzlich nicht gedacht.

- Unmittelbare Vorgesetzte ist Frau Dr. K. Eine Bestimmung dieser Art, die die Person der Vorgesetzten unmittelbar nennt, wäre im Text eines normalen Arbeitsvertrages höchst ungewöhnlich. Hier erklärt sich diese Bestimmung damit, dass das von Art. 11 Abs. 2 der Vorschriften über die Europäische Eignungsprüfung vorgeschriebene Vollzeit-Praktikum unter der Leitung einer Person stattfinden muss, die in der Liste der beim EPA zugelassenen Vertreter eingetragen ist. Dies ist bei Frau Dr. K. der Fall.

- Der „Employee“ ist nach Art. 1 Abs. 4 des Vertrages verpflichtet, seine Kenntnisse „in vernünftigem Umfang“ weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck wird ihm die nötige Zeit zur Verfügung gestellt. Auch diese Bestimmung findet sich normalerweise nicht in

Arbeitsverträgen. Dort gibt es meist nur eine ungeschriebene Pflicht, sich auf dem Laufenden zu halten, beispielsweise als angestellter Jurist Fachzeitschriften zu lesen, oder als angestellter Arzt über den neuesten Stand der Medizin und die eingesetzten Medikamente Bescheid zu wissen. Für solche Zwecke wird aber in der Praxis so gut wie nie im Arbeitsvertrag ausdrücklich ein bestimmtes Zeitkontingent zur Verfügung gestellt. Eine Parallele findet sich lediglich in Berufsausbildungsverträgen, die in Form des Schulbesuchs eine spezifische „Freistellung“ zur Erlangung weitergehender Kenntnisse vorsehen.

- Art. 4 des Vertrages sieht außerdem ausdrücklich die Vorbereitung auf das European Qualifying Examination vor; insoweit ist „Vorbereitung“ und „Training“ vorgesehen. Aus dem Gesamtzusammenhang des Vertrages wird deutlich, dass dies auch durch die unterstützende Tätigkeit gegenüber dem Vorgesetzten im Bereich der Pharma-/Biotech-Patente geschehen soll. „Learning by doing“ wird so als eine Form der Vorbereitung auf das Examen vorgesehen, nicht anders als dies beispielsweise bei Gerichtsreferendaren der Fall ist.

Diese spezifischen Aufgaben und Pflichten des „Employee“ geben dem Vertrag das Gepräge. Von der Überschrift abgesehen finden sich keine konkreten Anhaltspunkte für Arbeitspflichten, die unabhängig von dem Qualifizierungsinteresse zu erfüllen wären. Die Jahresvergütung von 50.000 Euro brutto ist zwar für sich gesehen für eine Person in Qualifizierung hoch, liegt aber erheblich unter der eines angestellten Patentanwalts, der vor dem Europäischen Patentamt auftreten kann. Auch handelt es sich bei dem hier in Rede stehenden „Nachwuchs“ für die europäische Ebene bereits bei Beginn der Tätigkeit um hoch qualifizierte Personen, die zu bescheideneren Konditionen nicht zu gewinnen wären.

Als Ergebnis bleibt daher festzuhalten, dass es sich bei dem „Employment Contract“ nicht um einen Arbeitsvertrag, sondern um einen besonderen Ausbildungsvertrag im Sinne des § 26 BBiG handelt.

III. Rechtsfolgen

Die Anwendung des § 26 BBiG hat eine Reihe praktischer Konsequenzen.

Die Befristung auf zwei Jahre in Art. 2 Abs. 2 des Vertrages ist nicht wirksam, weil die Vorbereitung auf das European Qualifying Examination drei Jahre in Anspruch nimmt. Vielmehr ist wie bei anderen Ausbildungsverträgen eine Anpassung an die Länge der Ausbildung vorzunehmen. Eine solche Ersetzung der Zwei- durch eine Drei-Jahres-Frist entspricht zudem der Bestimmung des Art. 13 Abs. 2 Satz 2 des Vertrages, wonach bei Unwirksamkeit einer Bestimmung eine Regelung an ihre Stelle tritt, die dem von den Parteien verfolgten Zweck am nächsten kommt.

(„An invalid provision shall be deemed to have been substituted by a valid provision coming closest to the invalid provision and to the purpose envisaged by the parties hereto“.)

Sollte das Examen früher als drei Jahre nach Arbeitsbeginn bestanden werden oder sollte sich die Notwendigkeit ergeben, es nach Ablauf von drei Jahren zu wiederholen, so greift im ersten Falle § 21 Abs. 2 BBiG ein, der eine Verkürzung vorsieht. Einvernehmlich kann aber jederzeit eine befristete Fortführung bis zum vertraglich vorgesehenen Endtermin vereinbart werden. Im zweiten Fall findet § 21 Abs. 3 BBiG Anwendung, der zu einer Verlängerung führt; dabei ist die Obergrenze von einem Jahr zu beachten.

§ 26 BBiG verweist auch auf § 22 BBiG, der die Kündigung regelt. Danach ist nach Ablauf der Probezeit grundsätzlich nur noch die außerordentliche Kündigung möglich. Eine ordentliche Kündigung kann nur durch den Auszubildenden erfolgen, und auch dies nur dann, wenn er die Ausbildung aufgeben oder eine andere Berufstätigkeit wählen will (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG). Diese Vorschriften sind zwingend; § 26 enthält keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass in den von dieser Vorschrift erfassten Fällen eine abweichende vertragliche Regelung möglich sein sollte. Dahinter steht die Überlegung des Gesetzgebers, dass ein über die Probezeit hinaus fortgesetztes Ausbildungsverhältnis nach Möglichkeit abgeschlossen werden muss, weil dies nicht nur dem Interesse des Auszubildenden, sondern auch der Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten

insgesamt dient. Störungen in der Ausbildung sollen nur dann relevant sein, wenn sie die Schwelle eines „wichtigen Grundes“ überschreiten. Dies bedeutet, dass die jederzeitige Kündigungsmöglichkeit, die Art. 10 Abs. 1 des Vertrages vorsieht, nicht aufrechterhalten werden kann. Insoweit würde § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG an seine Stelle treten. Gegen Art. 10 Abs. 2 des Vertrages ist nichts einzuwenden, soweit er im Sinne einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund aufgefasst werden kann.