

Für das Nachschlagewerk!	Ja	} Auszugsweise
Für die Fachpresse!	Ja	
Für die amtliche Sammlung!	Ja	

84

Gesetz: GG Art. 12, 2

Leitsätze:

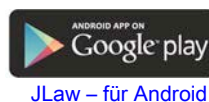
1. Art. 12 GG enthält ein echtes Grundrecht und nicht nur die Proklamation eines Prinzips der Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung. Dieses Grundrecht ist nicht nur ein Abwehrrecht gegen die öffentliche Gewalt, sondern greift auch in die Privatrechtsbeziehungen ein.
2. Das Grundrecht des Art. 2 GG auf freie Entfaltung der Persönlichkeit hat nicht den Vorrang vor dem Grundrecht des Art. 12 GG auf freie Wahl des Arbeitsplatzes. Nur innerhalb der Grenzen des Art. 12 GG setzt sich der auf Art. 2 GG beruhende Grundsatz der Vertragsfreiheit durch.
3. Das Recht, den Arbeitsplatz frei zu wählen, umfaßt bei auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnissen auch das Recht, den gewählten Arbeitsplatz beizubehalten, aufzugeben und zu wechseln. Die auf vertraglicher Absprache beruhende Begründung von Zahlungspflichten zu Lasten des kündigenden Arbeitnehmers kann eine Beschränkung des Grundrechts des Art. 12 GG bedeuten und damit zur Unwirksamkeit der Vereinbarung führen.
4. Eine vertragliche Kündigungsbeschränkung für den Arbeitnehmer, insbesondere die Bindung seines Kündigungsrechts an Zahlungspflichten, ist dann mit Art. 12 GG vereinbar, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben dem Arbeitnehmer zuzumuten ist und vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entspricht.
5. Unter diesen Gesichtspunkten ist eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien nicht zu beanstanden, nach der der Arbeitnehmer sich zur Zurückzahlung der Gehaltsbeträge, die ihm der Arbeitgeber ohne Rechtspflicht für die Zeit der Teilnahme an einer für die tarifliche Höhergruppierung notwendigen beruflichen Fortbildung gewährt, für den Fall verpflichtet, daß er vor Ablauf von drei Jahren nach dem Ende der Fortbildung kündigt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber sich ohnehin als Mitträger der Fortbildungsmaßnahmen an deren

-2-

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
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Kosten beteiligt und die Rückzahlungspflicht in der Weise gestaffelt ist, daß der volle Gehaltsbetrag von dem Arbeitnehmer nur bei Kündigung vor Ablauf eines Jahres zu erstatten ist, danach die Rückzahlungspflicht mit zunehmender Dauer der Weiterarbeit prozentual ermäßigt wird, bis nach drei Jahren kein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers mehr besteht.

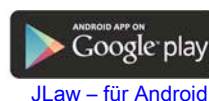
Aktenzeichen: 1 AZR 343/61

Urteil des BAG vom 29. Juni 1962

LAG Hamm/Westf.



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



1. AZR 343/61

2. Sa 131/61 Hamm/Westf.

84

Im Namen des Volkes!

Verkündet

am 29. Juni 1962

gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1962 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger und die Bundesarbeitsrichter Dr. Winkler und Paulsen für Recht erkannt:

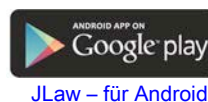
Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Juni 1961 – 2 Sa 131/61 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

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

– 2 –



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



- 2 -

Tatbestand

Der Beklagte war bei der Klägerin, einer Sparkasse, seit 1. Januar 1958 als Verwaltungsangestellter mit einer Vergütung nach Gruppe VI b TO.A beschäftigt. Er hatte im Jahre 1954 die Sparkassengehilfenprüfung und im Jahre 1957 nach der Teilnahme an einem nebendienstlichen Lehrgang für den mittleren Sparkassendienst die erste Fachprüfung bestanden.

Auf eigenen Wunsch nahm der Beklagte im Einvernehmen mit der Klägerin in der Zeit vom 12. Januar bis zum 22. Juni 1959 an einem Sparkassen-Aufbaulehrgang der westfälisch-märkischen Gemeindeverwaltungs- und Sparkassenschule in D teil, den er mit der Prüfung für den gehobenen Sparkassendienst abschloß. Die Kosten der Schule werden u.a. von der Klägerin getragen.

Vor Beginn des Lehrgangs kamen die Parteien über eine "finanzielle Regelung" für die Teilnahme des Beklagten überein, die am 14. Februar 1959 vom Beklagten unterzeichnet wurde und folgenden Wortlaut hat:

"Finanzielle Regelung für die Teilnahme an Voll-Lehrgängen der Gemeindeverwaltungs- und Sparkassenschule.

1. Den Teilnehmern wird das Gehalt für die Dauer des Lehrgangs weitergezahlt.

2. Den Teilnehmern werden die Fahrkosten vom Sitz der Sparkasse bis zum Lehrgangsort erstattet.

3. Diejenigen Teilnehmer, die die Abschlußprüfung nicht bestehen, haben 50 % der Gehaltsaufwendungen, die die Sparkasse für sie geleistet hat, innerhalb von 3 Jahren zu erstatten.

4. Sämtliche Teilnehmer verpflichten sich, die Gehaltsaufwendungen zu ersetzen, sofern sie nach Ende des Lehrgangs aus den Diensten der Sparkasse ausscheiden, und zwar nach folgendem Plan:

beim Ausscheiden

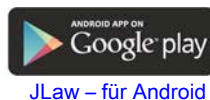
vor Ablauf eines Jahres

100 %,

- 3 -



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



nach einem Jahr, jedoch vor 1 1/2 Jahren	80 %,
nach 1 1/2 Jahren, jedoch vor 2 Jahren	60 %,
nach 2 Jahren, jedoch vor 2 1/2 Jahren	40 %
nach 2 1/2 Jahren, jedoch vor 3 Jahren	20 %
nach 3 Jahren	nichts.

Die vorstehende Regelung erkenne ich als für mich verbindlich an."

Der Beklagte erhielt für die Dauer des Lehrgangs sein Gehalt von der Klägerin weiter. Er selbst trug das Schulgeld in Höhe von 180,-- DM und die Prüfungsgebühr von 30,-- DM. Der Unterricht fand bei etwa 36 Wochenstunden täglich statt. Dienstleistungen für die Klägerin erbrachte der Beklagte während dieser Zeit nicht. Seine Aufgaben nahmen andere Arbeitnehmer der Klägerin wahr, ohne daß eine Ersatzkraft eingestellt wurde.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1960 an erhielt der Beklagte die Vergütung der Gruppe V b T.O.A. Am 30. September 1960 kündigte er sein Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1960. Am 1. Januar 1961 trat er in den Dienst einer anderen Sparkasse, die nicht zu den Kostenträgern der D Schule gehört.

Mit der Klage fordert die Klägerin die Zahlung von 60 v.H. der von ihr für die Zeit des Lehrgangsbesuches geleisteten Gehaltsaufwendungen in Höhe von 1.881,67 DM nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 1. Januar 1961. In diesem Betrag sind außer der Bruttovergütung auch die Arbeitgeberanteile zur Sozial- und zur Zusatzversicherung enthalten.

Arbeits- und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision erstrebt der Beklagte die Abweisung der Klage, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Klageforderung ergibt sich aus der Verpflichtungserklärung des Beklagten



- 4 -

vom 14. Februar 1959. Diese Verpflichtung ist rechtswirksam.

I. 1. Der Revision ist allerdings darin beizutreten, daß die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht der Verpflichtungserklärung gegeben hat, nicht frei von Rechtsfehlern ist.

Einmal lassen die Urteilsgründe des Landesarbeitsgerichts nähere Ausführungen darüber vermissen, in welchem Verhältnis nach dem Willen der Parteien die Bestimmung der Ziffer 1 der Verpflichtungserklärung (Weiterzahlung des Gehalts durch die Klägerin) zu der Bestimmung der Ziffer 4 (Ersatz der Gehaltsaufwendungen durch den Beklagten bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienst der Klägerin) steht. Hierauf kommt es deshalb an, weil je nach der Auslegung des Parteiwillens nicht nur die Gültigkeit der Verpflichtungserklärung, sondern auch der Umfang der Zahlungspflicht des Beklagten im Hinblick darauf unterschiedlich zu beurteilen ist, ob Bereicherungsrecht anzuwenden ist oder nicht.

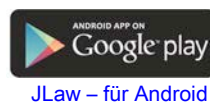
Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts verstößt aber auch gegen Denkgesetze. Seine Ausführungen (S. 10 Abs. 2 des Urteils) laufen einmal darauf hinaus, der Beklagte sei bedingt verpflichtet gewesen, das weitergezahlte Gehalt zurückzugewähren. An einer anderen Stelle (S. 13 Abs. 3 des Urteils) wird gesagt, der Beklagte habe bei der Entgegennahme des Gehalts seine ggf. eintretende Rückzahlungspflicht, d.h. den Mangel des rechtlichen Grundes, gekannt. Diese Darlegungen sind nicht miteinander zu vereinbaren. Wenn nämlich das Gehalt aufgrund der Vereinbarung weitergezahlt worden ist, dann kann er es nicht ohne Rechtsgrund empfangen haben; allenfalls hat er seine bedingte Zahlungspflicht gegenüber der Klägerin gekannt.

Der gleiche Widerspruch liegt aber auch dann vor, wenn das Landesarbeitsgericht (S. 12 Abs. 2 des Urteils) dahin verstanden wird, der Beklagte habe einen auflösend bedingten

- 5 -



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



Gehaltsanspruch gehabt. Auch in diesem Falle hat er das Gehalt nicht ohne Rechtsgrund empfangen; vielmehr ist dann der Rechtsgrund mit dem Eintritt der Bedingungen erst für die Zukunft weggefallen (§ 158 Abs. 2 BGB).

2. Diese Verstöße des Landesarbeitsgerichts ermöglichen dem Senat eine eigene Auslegung der Verpflichtungserklärung vom 14. Februar 1959, wenn in Betracht gezogen wird, daß lediglich die Auslegung der Vertragsurkunde selbst vorzunehmen ist und besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine bestimmte Richtung geben könnten, nicht in Frage stehen. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Verpflichtungserklärung auch als typische Vertragsabrede anzusehen ist und damit ohne weiteres der Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich wäre. Bei der Auslegung ist folgendes zu berücksichtigen:

a) Aufgrund des auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages war der Beklagte zur Arbeitsleistung für die Klägerin verpflichtet; dafür hatte diese ihm die vereinbarte tarifliche Vergütung zu zahlen. Dagegen gehörte entgegen der Ansicht der Revision der Besuch eines Lehrgangs der Sparkassenschule zur Erweiterung seiner Kenntnisse nicht zu der geschuldeten Leistung des Beklagten.

Zwar sind Fälle denkbar, in denen allein oder in erster Linie dem Arbeitgeber an der Weiterbildung eines Arbeitnehmers gelegen ist, weil er z.B. für neue Fertigungsmethoden entsprechend geschulte Mitarbeiter benötigt. Hier kann die Dienstleistungspflicht inhaltlich dahin umgestaltet sein, daß der Arbeitnehmer seine ihm obliegende Leistung dadurch erfüllt, daß er an dem entsprechenden Lehrgang o.ä. teilnimmt. In einem solchen Falle bleibt der Lohn- oder Gehaltsanspruch ohne weiteres auch während des Lehrgangs erhalten.

Im Falle des Beklagten lagen die Dinge anders. Er hätte, da sich in den betrieblichen Verhältnissen der Klä-



- 6 -

gerin nichts änderte, ohne Teilnahme an dem Lehrgang seine geschuldete Leistung weiter erbringen können. Er wollte sich aber die Voraussetzungen für das Aufsteigen in eine höher bezahlte Tätigkeit schaffen. Zwar war es, wie die Einrichtung der Sparkassenschule zeigt, auch der Klägerin um die Heranbildung höherwertiger Kräfte zu tun. Das schließt aber nicht aus, daß die Teilnahme an dem Lehrgang ganz überwiegend im Interesse des Beklagten lag. Damit steht im Zusammenhang, daß auch der heutige Staat von der Auffassung ausgeht, die berufliche Fortbildung sei durch staatliche Beihilfen zu fördern und nicht etwa ohne weiteres auf Kosten der Arbeitgeber durchzuführen (vgl. dazu Schelp, ArbUR 1962, 65 f.).

b) Damit ist es ausgeschlossen, mit der Revision die Abrede vom 14. Februar 1959 dahin auszulegen, anstelle der bisherigen Arbeitsleistung des Beklagten habe der Besuch des Lehrgangs treten sollen, womit dann auch ohne besondere Vereinbarung dem Beklagten ein Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes zugestanden hätte. Ein dahingehender Wille der Klägerin würde nicht nur der Interessenlage nicht entsprechen haben. Er würde auch und vor allem in der Erklärung vom 14. Februar 1959 keinen Ausdruck gefunden haben.

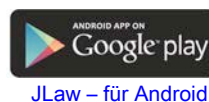
Die Bezeichnung der Abrede als "finanzielle Regelung" zeigt, daß nur die Frage der Vergütungszahlung, nicht aber die Arbeitspflicht des Beklagten geregelt werden sollte. Diese Frage war bereits vorher dadurch geklärt, daß die Klägerin dem Schulbesuch des Beklagten zugestimmt hatte, indem sie ihn von der Arbeit freistellte. Er hatte Urlaub für die Fortbildung erhalten. Durch die "Regelung" vom 14. Februar 1959 wurde ihm für die Dauer des Urlaubs die Weiterzahlung des Gehaltes zugesagt. Er hatte damit sog. bezahlten Sonderurlaub.

c) Nach dem Wortlaut der Ziffer 1 der Verpflichtungserklärung können die dem Beklagten geleisteten Zahlungen auch nicht als Darlehen angesehen werden. Das hätte in der

- 7 -



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



Vereinbarung zum Ausdruck gebracht werden können und müssen. Gegen einen dahingehenden Parteiwillen spricht auch, daß die Klägerin weiterhin Lohnsteuer und Versicherungsbeiträge abgezogen hat, die nur vom Arbeitsentgelt, nicht aber von einem Darlehen einzubehalten sind.

d) Es ergibt sich, daß der Anspruch des Beklagten aus Ziffer 1 der "Regelung" ein unbedingter Anspruch ist. Demgegenüber enthalten die Ziffern 3 und 4 eine Rückzahlungspflicht des Beklagten, die aber nicht Voraussetzung für die Weiterzahlung des Gehaltes nach Ziffer 1 ist. Der vorliegende Fall liegt damit anders als der vom Fünften Senat in BAG 9, 250 (AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation) entschiedene. Dort war schon die Zahlung der Gratifikation nur unter der Voraussetzung zugesagt worden, daß der Arbeitnehmer sich zur Rückzahlung bei Kündigung vor dem 1. April des folgenden Jahres verpflichtete. Ein solcher Anspruch ist vom Fünften Senat zu Recht als auflösend bedingt angesehen worden.

e) Andererseits ergibt sich aus Ziffer 4 der "Regelung", wonach der Beklagte verpflichtet ist, die gemäß Ziffer 1 gewährten Gehaltsaufwendungen der Klägerin zu ersetzen, sofern er vor Ablauf von drei Jahren nach Ende des Lehrgangs aus deren Diensten ausscheidet, daß die Parteien einen bedingten Zahlungsanspruch der Klägerin vereinbart haben. Bedingung, und zwar im Sinne einer aufschiebenden Bedingung (§ 158 Abs. 1 BGB), ist hierbei das Ausscheiden des Beklagten innerhalb der Frist, also ein bei Vertragsabschluß ungewisses zukünftiges Ergebnis.

In diesem Zusammenhang tritt die Frage auf, ob jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Zahlungspflicht auflösen oder ob diese auf eine Lösung beschränkt sein soll, die vom Arbeitnehmer ausgeht. Der Senat neigt zu der letztgenannten Ansicht, braucht aber dazu nicht abschließend Stellung zu nehmen, weil nach dem eindeutigen Sinn der Vereinbarung, nämlich der Klägerin die auf ihre Kosten erlang-

- 8 -

ten Kenntnisse des Beklagten eine gewisse Zeit nutzbar zu machen, jedenfalls die von dem Arbeitnehmer ausgehende Kündigung als Bedingung gemeint ist. Allein um diese handelt es sich hier.

f) Letztlich erscheint es für die hier vorgenommene Auslegung der Verpflichtungserklärung vom 14. Februar 1959 wesentlich, die unbedingte Verpflichtung der Klägerin zur Gehaltsfortzahlung und die aufschiebend bedingte Zahlungspflicht des Beklagten in einem engen inneren Zusammenhang zu sehen. Beide Pflichten sind in einem Vertrag geregelt. Deshalb darf die eine nicht losgelöst von der anderen gewürdigt werden. Es folgt daraus, daß die Klägerin mit der Zubilligung der Gehaltsfortzahlung zugleich einen bedingten Anspruch gegen den Beklagten erworben hat. Würde dieser die Ziffer 4 der "Regelung" nicht angenommen haben, dann wäre der Vertrag im ganzen nicht geschlossen worden und ein Anspruch des Beklagten auf Gehaltsfortzahlung niemals entstanden (so auch Nikisch in Anm. AP Nr. 3 zu § 394 BGB).

II. Es ist somit davon auszugehen, daß der Beklagte in dem auf unbestimmte Zeit eingegangenen und daher grundsätzlich kündbaren Arbeitsverhältnis aufgrund der "Regelung" vom 14. Februar 1959 die durch seine Kündigung vor Ablauf von drei Jahren aufschiebend bedingte Verpflichtung übernommen hat, das ihm für die Dauer des Lehrgangs weiter gewährte Gehalt zurückzuzahlen. Die Bedingung ist eingetreten. Demgemäß hat der Beklagte die Klageforderung zu erfüllen, es sei denn, daß die Abrede vom 14. Februar 1959, wie der Beklagte meint, rechtsunwirksam ist. Das ist indessen nicht der Fall. Vor allem ist der Einwand des Beklagten unbegründet, er sei dadurch, daß er vor Ablauf von drei Jahren nur unter Belastung mit der Rückzahlungsverpflichtung habe kündigen können, in seinem durch Art. 12 GG gewährleisteten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes in unzulässiger Weise beeinträchtigt worden.

- 9 -



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



1. Dem Beklagten ist zuzugeben, daß in Art. 12 GG ein echtes Grundrecht niedergelegt und nicht nur ein Prinzip der Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung proklamiert ist (BVerfGE 7, 377 = AP Nr. 13 zu Art. 12 GG). Der Senat ist auch der Auffassung, daß diese Grundrechtsbestimmung nicht nur ein Abwehrrecht gegen die öffentliche Gewalt beinhaltet, sondern auch in die Privatrechtsbeziehungen eingreifen will und kann. Dazu gilt im einzelnen folgendes:

a) Es erscheint nicht erforderlich, an dieser Stelle noch einmal den Stand der Wissenschaft zu diesem umstrittenen Fragenkreis darzulegen. Der erkennende Senat hat sich wiederholt eingehend mit diesem Problem beschäftigt und die Auffassung vertreten, daß zwar nicht alle, wohl aber eine Reihe bedeutsamer Grundrechte nicht nur Freiheitsrechte gegenüber der Staatsgewalt gewährleisten sollen, sondern auch Ordnungsgrundsätze für das soziale Leben zum Inhalt haben, die in einem aus dem Grundrecht näher zu entwickelnden Umfang unmittelbare Bedeutung für den Rechtsverkehr der Bürger untereinander haben (vgl. BAG 1, 185 /193 f.; 4, 240 /243/ und 274 /276/ = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG, Nr. 16 zu Art. 3 GG und Nr. 1 zu Art. 6 Abs. 1 GG Ehe und Familie). Demgemäß dürfen sich privatrechtliche Rechtsgeschäfte und Handlungen nicht in Widerspruch zu dem allgemeinen Ordnungsgefüge, dem ordre public einer konkreten Staats- und Rechtsordnung setzen.

b) Auch den Art. 12 GG hat der Senat in seinem Urteil vom 3. März 1959 zu den entscheidenden Grundrechten im vorgenannten Sinne gerechnet (AP Nr. 4 zu § 133 f GewO). Die darin enthaltene Norm müsse als Bestandteil des geltenden Rechts bei der Prüfung der Zulässigkeit und Rechtswirksamkeit einer in der Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam werdenden Wettbewerbsklausel im Hinblick auf ihren Inhalt und Umfang berücksichtigt werden. Das führe dazu, daß an die Zulässigkeit derartiger Klauseln strengere Anforderungen als in der Zeit vor Erlass des Grund-



gesetzes zu stellen seien.

Diese Auffassung mag in den Entscheidungen des Senats vom 9. Februar 1956 (BAG 2, 322 /325/ = AP Nr. 1 zu § 394 BGB) und vom 3. Oktober 1958 (AP Nr. 3 zu § 394 BGB) noch nicht bis zur letzten Folgerung zum Ausdruck gelangt sein. Es kommt hierauf deshalb nicht an, weil diese Entscheidungen durch die oben genannte vom 3. März 1959 als überholt anzusehen sind, was die Wertung des Art. 12 GG in auf unbestimmte Zeit eingegangenen und daher grundsätzlich kündbaren Arbeitsverhältnissen anbelangt. Auch auf die Entscheidungen des Zweiten Senats und des Fünften Senats, die sich ebenfalls mit der Anwendung des Art. 12 GG befassen und möglicherweise nicht vollständig mit der hier vertretenen Meinung übereinstimmen (vgl. BAG 3, 296 /301/ = AP Nr. 3 zu § 133 f GewO; BAG 6, 291 /293/ = AP Nr. 7 zu Art. 12 GG; AP Nr. 20 zu Art. 12 GG; AP Nr. 8 zu § 133 f GewO), braucht letztlich nicht abgestellt zu werden, weil diese sich mit Wettbewerbsverboten befassen, für die ausdrückliche Regelungen im Gesetz enthalten sind, und deshalb wegen andersartiger Tatbestände zu einer abschließenden Auseinandersetzung mit Inhalt und Reichweite des Art. 12 GG nicht gezwungen haben.

c) In der vorliegenden Sache hält der Senat an der Auffassung, wie sie in den unter II 1 a genannten Entscheidungen vertreten ist, auch für Art. 12 GG fest. Dafür spricht eine Reihe von Gründen.

aa) Der Senat hat schon früher dargelegt, daß insbesondere wegen des normativen Bekenntnisses des Grundgesetzes zum sozialen Rechtsstaat die unmittelbare privatrechtliche Wirkung der Grundrechtsbestimmungen nicht zu entbehren ist (BAG 1, 185 /193/ = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG). Dabei ist besonders bedeutsam, daß das Grundgesetz eine objektive Wertordnung geschaffen hat, die nicht in vollem Umfange über solche Normen verwirklicht werden kann, die - wie die Vorschrift des § 138 BGB - subjektive Vorwurfselemente erfordern. Es kann deshalb auch nicht der Auffassung zugestimmt werden, nur die Ge-



neralklauseln seien die "Einbruchsstellen" der Grundrechte, an die nur die öffentliche Gewalt gebunden sei, in das bürgerliche Recht und erhielten erst über diese, insbesondere über § 138 BGB, zivilrechtliche Geltung (vgl. BAG 4, 274 /278/ = AP Nr. 1 zu Art. 6 Abs. 1 GG Ehe und Familie gegen Dürig, Festschrift für Nawiasky, 1956, S. 157 ff.).

bb) Art. 12 GG normiert eins der bedeutendsten Grundrechte. Er ist daher Ordnungssatz für das gesamte soziale Leben. Der oberste Wert des Grundgesetzes ist die freie menschliche Persönlichkeit. Ihr muß deshalb auch bei der Wahl des Arbeitsplatzes im weitesten Sinn die größtmögliche Freiheit gewahrt bleiben. Die besondere Bedeutung dieses Grundrechts erhellt daraus, daß es praktisch das gesamte Leben jedes einzelnen Bürgers gestaltet im Gegensatz zu den Grundrechten, die nur der Abwehr gelegentlicher Eingriffe der öffentlichen Gewalt dienen (BVerfGE 7, 377 /400, 405/ = AP Nr. 13 zu Art. 12 GG). Diese Wertung führt dazu, das Grundrecht des Art. 12 GG dem Ordnungsgefüge, dem ordre public der konkreten Staats- und Rechtsordnung zuzurechnen (BAG 4, 274 /276/ = AP Nr. 1 zu Art. 6 Abs. 1 GG Ehe und Familie) mit der Folge, daß auch private Abreden sich dazu nicht in Widerspruch setzen dürfen.

d) Demgegenüber darf der Hinweis auf die durch Art. 2 GG gewährleistete freie Entfaltung der Persönlichkeit, die auch die Vertragsfreiheit mitumfaßt und die in gleichem Maße wie Art. 12 GG eine Grundsatzentscheidung der Verfassung darstellt, nicht zu einer Verminderung des Grundrechts des Art. 12 GG in auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnissen, die als solche kündbar sind, führen.

aa) Der Senat ist nicht der Ansicht, die möglicherweise in den Entscheidungen des Zweiten und des Fünften Senats anklingt (vgl. BAG 6, 291 /293/ = AP Nr. 7 zu Art. 12 GG; AP Nr. 20 zu Art. 12 GG; AP Nr. 8 zu § 133 f GewO), daß das Recht des Art 2 GG auf freie Entfaltung der Persönlichkeit den Vorrang vor dem Recht auf freie Wahl des Ar-



beitsplatzes aus Art. 12 GG habe.

Das Recht des Art. 2 GG steht unter dem Vorbehalt, daß nicht die Rechte anderer verletzt werden und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstoßen wird. Daher findet, wie der Senat schon früher dargelegt hat (BAG 4, 274 [280] = AP Nr. 1 zu Art. 6 Abs. 1 GG Ehe und Familie), der auf Art. 2 GG beruhende Grundsatz der Vertragsfreiheit seine Grenze jedenfalls in den Vorschriften der Verfassung, die ein höherwertiges Rechtsgut gewährleisten und sichern wollen. Es kommt dabei nicht darauf an, ob die in Frage stehende Vertragsklausel mehr oder weniger freiwillig abgeschlossen wird, da es zum Wesen zwingender Rechtssätze, insbesondere zwingender Verfassungssätze gehört, daß sie schlechthin gelten und einen Vertragspartner unter Umständen auch gegen sich selbst schützen.

bb) Wegen der bereits aufgezeigten hervorragenden Bedeutung des Grundrechts des Art. 12 GG gebührt diesem der Vorrang vor der Vertragsfreiheit. Demgemäß müssen sich bürgerlich-rechtliche Abmachungen, die in kündbaren Arbeitsverhältnissen den kündigenden Arbeitnehmer mit Zahlungspflichten belasten, in den durch Art. 12 GG selbst gesetzten Grenzen halten. Nur innerhalb dieser Grenzen setzt sich die Vertragsfreiheit durch. Abmachungen, die die freie Entfaltung der Persönlichkeit über den Rahmen des Art. 12 GG hinaus beeinträchtigen, sind verfassungsrechtlich unzulässig.

2. Im vorliegenden Fall ist durch die Verpflichtungserklärung vom 14. Februar 1959 das Kündigungsrecht des Beklagten für eine bestimmte Zeit gewissen Beschränkungen unterworfen. Dieser Fall unterliegt nicht etwa dem Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG, der die Berufsausbildung^{ausübung} zum Gegenstand hat, sondern dem Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG über die Arbeitsplatzwahl. Diese Unterscheidung ist erheblich, weil sich für beide Fälle aus der grundgesetzlichen Regelung unterschiedliche Maßstäbe für die Durchsetzung der Vertragsfreiheit ergeben.

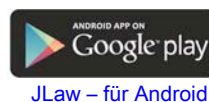
a) Das Recht, den Arbeitsplatz frei zu wählen, umfaßt auch



das Recht, den gewählten Arbeitsplatz beizubehalten, aufzugeben und zu wechseln (ebenso v. Mangoldt-Klein, Grundgesetz, 2. Aufl., Art. 12, Anm. III 3; Bachof in Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Grundrechte, Bd. III/1 S. 251; vgl. auch BVerfGE 7, 374 [401]). Wird der Arbeitnehmer trotz bestehenden Kündigungsrechts für den Fall der Kündigung durch dann eintretende Zahlungspflichten an seinen Arbeitsplatz gebunden, dann ist ihm das Recht, diesen Arbeitsplatz aufzugeben und einen anderen Arbeitsplatz zu wählen, beschnitten. Die Freiheit der Arbeitsplatzwahl wird ihm aber vom Grundgesetz gewährleistet.

b) Die gegenteilige Ansicht, die in der zeitlichen oder örtlichen Beschränkung des Zugangs zu einem Arbeitsplatz oder Beruf z.B. infolge eines Wettbewerbsverbots eine Regelung der Berufsausübung sehen will (so Schnorr in Anm. Ziff. 4 zu AP Nr. 7 zu Art. 12 GG), führt im Ergebnis zu einer Abwertung des dem Arbeitnehmer in der Verfassung gewährten Rechts der freien Arbeitsplatzwahl. Dieser Ansicht ist zwar zuzugeben, daß sich die Begriffe "Wahl" und "Ausübung" des Berufs nicht bis ins letzte in der Weise trennen lassen, daß jeder von ihnen nur eine bestimmte zeitliche Phase des Berufslebens bezeichne, die sich mit der anderen nicht überschneide. Es kann aber nicht übersehen werden, daß sich eine Wettbewerbsklausel ihrem Sinn und Zweck nach in erster Linie gegen die Freiheit der Berufs- oder Arbeitsplatzwahl richtet, nicht dagegen oder doch nur ganz nebenbei auf die Berufsausübung, d.h. auf die Art und Weise zu beziehen ist, nach der die Berufstätigkeit im einzelnen gestaltet werden soll.

3. Die Vorschrift des Art. 12 GG verbietet nicht schlechthin jeden Eingriff in die Freiheit der Berufswahl. Soweit es sich dabei um die Befugnisse des Gesetzgebers handelt, hat bereits das Bundesverfassungsgericht die Einschränkung des Grundrechts des Art. 12 GG bejaht (BVerfGE 7, 377



/4017 = AP Nr. 13 zu Art. 12 GG). Entsprechendes gilt für privatrechtliche Vereinbarungen, die dieses Grundrecht eingengen. Was der staatlichen Gewalt erlaubt ist, kann den Parteien eines privaten Arbeitsvertrages nicht verboten sein. Wesentlich ist, die Grenzen für die Zulässigkeit privatrechtlicher Regelungen zu finden.

a) Das Bundesverfassungsgericht läßt Regelungen des Gesetzgebers zu, die die Freiheit der Berufsausübung beschränken, sofern vernünftige Erwägungen des Gemeinwohles sie zweckmäßig erscheinen lassen. Im Unterschied hierzu gestattet das Bundesverfassungsgericht einen Eingriff in die Freiheit der Berufswahl nur unter der Voraussetzung, daß der Schutz besonders wichtiger ("überragender") Gemeinschaftsgüter einen solchen Eingriff zwingend erfordert, d.h. soweit der Schutz von Gütern in Frage steht, denen bei sorgfältiger Abwägung der Vorrang vor dem Freiheitsanspruch des einzelnen eingeräumt werden muß, und soweit dieser Schutz nicht auf andere Weise, nämlich mit Mitteln, die die Berufswahl nicht oder weniger einschränken, gesichert werden kann.

b) In den Rechtsbeziehungen der Parteien des Arbeitsvertrages handelt es sich nicht um die Abwehr (unzulässiger) staatlicher Eingriffe, sondern um die Abwehr von Eingriffen, die sich aus der sozialen Machtstellung des Arbeitgebers im Einzelfall ergeben können. Sofern sich die Vertragsparteien eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen und deshalb kündbaren Arbeitsverhältnisses in dem durch Art. 12 GG erfaßten und geschützten Raum bewegen und zu Lasten des Arbeitnehmers eine Regelung treffen, die die in einem solchen Arbeitsverhältnis bestehende Freiheit der Arbeitsplatzwahl berührt, müssen sie diesem Grundrecht die größtmögliche Geltung verschaffen. Unter diesen Voraussetzungen hält der Senat auch in einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnis eine solche freiwillig eingegangene vertragliche Beschränkung des Arbeitnehmers in der freien Wahl des Arbeitsplatzes mit Art. 12 GG für vereinbar, die unter Berücksichtigung aller



Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben dem Arbeitnehmer zuzumuten ist und vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem begründeten und zu billigen Interesse des Arbeitgebers entspricht. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, dann ist die Vereinbarung wegen Verletzung des in Art. 12 GG enthaltenen Verbots nach § 134 BGB nichtig.

c) Eine Prüfung der jeweiligen Einzelabsprache unter diesen Gesichtspunkten macht es überflüssig, den nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen im Gesetz niedergelegten Grundsatz der Gleichheit der Kündigungsfristen (§ 67 HGB, § 122 GewO) nicht nur in ein allgemeines Verbot ungleicher Kündigungsfristen umzudeuten, sondern daraus auch ein Verbot der sonstigen Schlechterstellung des Arbeitnehmers in seinem Kündigungsrecht herzuleiten (vgl. dazu BAG 2, 322 = AP Nr. 1 zu § 394 BGB).

Der Senat ist darüber hinaus der Auffassung, daß der oben dargelegte Auslegungsmaßstab des Art. 12 GG es in stärkerem Umfang als bisher ermöglicht, alle Umstände des Einzelfalles, auf die in Anbetracht der Mannigfaltigkeit der in diesem Rahmen denkbaren Regelungen abzustellen ist, zu berücksichtigen und nicht nur Vermögensvor- oder nachteile oder die Dauer der Kündigungsbeschränkung in Betracht zu ziehen (ähnlich offenbar Herschel in Anm. ArbUR 1961, 32 sowie Molitor in Anm. AR-Blattei "Kündigung VII" Entsch. 4 zu dem Urteil BAG 9, 250 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation).

4. Der Beklagte ist durch die Vereinbarung vom 14. Februar 1959 im Sinn der oben genannten Grundsätze nicht in unzulässiger Weise in seinem Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beschränkt worden. Zwar konnte er vor Ablauf von drei Jahren nach Beendigung des Lehrgangs nicht kündigen, ohne an die Klägerin bestimmte Zahlungen leisten zu müssen. Diese Zahlungspflicht ist aber nach Beweggrund und Ausmaß vom Standpunkt des Art. 12 GG her nicht zu be-



anstanden.

a) Dabei ist die Feststellung von Bedeutung, daß der Beklagte unabhängig von der Vereinbarung einen Anspruch auf Gehaltszahlung für die Dauer des Lehrgangs nicht gehabt hätte.

aa) Eine Vergütungspflicht aus § 611 BGB scheidet aus, da - wie bereits unter I 2 a und b dargelegt - die Teilnahme an dem Lehrgang nicht als die geschuldete Arbeitsleistung angesehen werden kann.

bb) Auch die für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebenden Bestimmungen der Allgemeinen Tarifordnung (ATO) und der Tarifordnung A (TO.A) für den öffentlichen Dienst, insbesondere § 9 Abs. 4 Nr. 10 ATO und § 11 Abs. 10 TO.A, scheiden als Anspruchsgrundlage aus. Sie sehen eine Gehaltsfortzahlung während der Teilnahme an einem Lehrgang nicht vor. Auch die Voraussetzungen, unter denen nach der Ansicht der Revision aus dem "Tarifvertrag über die Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Angestellten im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst" vom 15. Januar 1960 ein Gehaltsfortzahlungsanspruch bestehen soll, lagen beim Beklagten nicht vor, abgesehen davon, daß dieser Tarifvertrag erst am 1. Januar 1960 in Kraft getreten ist.

cc) Ein etwaiger einzelvertraglicher Anspruch des Beklagten auf Gehaltsfortzahlung ist außerhalb der Vereinbarung vom 14. Februar 1959 nicht zu begründen. Insbesondere ist die Ansicht rechtsirrig, der Vertrag der Parteien habe einen Anspruch des Beklagten auf Fortbildung und damit auf Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten durch die Klägerin zum Inhalt gehabt. Die in diesem Zusammenhang vom Beklagten erhobene prozessuale Rüge, das Landesarbeitsgericht habe seine Aufklärungspflicht verletzt, ist unbegründet. Selbst wenn die Behauptung des Beklagten festgestellt worden wäre, ihm sei die mündliche Zusicherung gegeben worden, daß er Gelegenheit zum Schulbesuch erhalten werden, ohne daß dabei von einer Verpflichtungserklärung die Rede gewesen sei,



würden sich allenfalls Anhaltspunkte für einen Anspruch des Beklagten auf Freistellung von der Arbeit für die Dauer des Lehrgangs ergeben haben. Darauf kommt es hier nicht an, weil die Klägerin nicht die Freistellung von der Arbeit an die Rückzahlungsverpflichtung gebunden hat, sondern allein die darüber hinaus von ihr zugesagte Gehaltsfortzahlung. Diese beruhte aber ausschließlich auf der Vereinbarung vom 14. Februar 1959. In dieser hatte der Beklagte nicht eine vorbehaltlos gegebene Zusage der Klägerin erhalten. Vielmehr wurde der vertragliche Anspruch auf Gehaltsfortzahlung von vornherein zugleich mit der Verpflichtung des Beklagten auf Rückerstattung im Falle vorzeitiger Kündigung begründet.

b) Obwohl hiernach der Beklagte an sich keinen Gehaltsfortzahlungsanspruch gehabt hätte, so liegt doch in der Abrede, daß er bei vorzeitigem Ausscheiden das Gehalt ganz oder teilweise zurückzahlen muß, eine Beschränkung der freien Kündigungsmöglichkeit. Diese war aber dem Beklagten zuzumuten und entsprach berechtigten Interessen der Klägerin. Dabei ist folgendes von Bedeutung:

aa) Die Zeit, für die das uneingeschränkte Kündigungsrecht ausgeschlossen war, betrug drei Jahre. Das ist ein sehr erheblicher Zeitraum. Andererseits machten die Gehaltsaufwendungen der Klägerin, für die sie keine Gegenleistung erhalten hatte, ebenfalls einen ins Gewicht fallenden Betrag, nämlich rund 3.100,-- DM, aus.

Wird der genannte Zeitraum von drei Jahren, in dem für den Beklagten ohne die Beschränkung zahlreiche Kündigungsmöglichkeiten bestanden hätten, zu dem Betrag der freiwilligen Aufwendungen der Klägerin ins Verhältnis gesetzt, dann erscheint wegen der Höhe der Aufwendungen eine Bindung auf diese lange Zeit gerade noch gerechtfertigt. Es darf aber nicht unberücksichtigt bleiben, daß eine hohe Rückzahlungsverpflichtung den Arbeitnehmer eher von einer Kündigung abhält, also in seinem Grundrecht stärker



- 18 -

beschränken kann, als die Pflicht zur Zahlung eines geringeren Betrages. Diesem Umstand haben jedoch die Parteien zugunsten der Zulässigkeit der Vereinbarung dadurch ausreichend Rechnung getragen, daß die Rückzahlungsverpflichtung voll nur für ein Jahr festgelegt war und sich danach von Halbjahr zu Halbjahr ermäßigte, bis sie nach Ablauf von drei Jahren ganz wegfiel. Eine schwerwiegende Beschränkung des Beklagten lag somit nur für den tragbaren Zeitraum eines Jahres vor.

bb) In Betracht zu ziehen ist weiterhin, daß der Beklagte durch den bezahlten Urlaub die Möglichkeit zu einem beruflichen Aufstieg erhielt. Zwar lag seine Weiterbildung auch im Interesse der Klägerin. Den entscheidenden Vorteil hatte jedoch der Beklagte, zumal er die erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten auch im Dienste anderer Arbeitgeber verwenden kann.

Wenn der Beklagte sich in diesem Zusammenhang auf die Ziffer 3 der "Regelung" vom 14. Februar 1959 beruft und daraus herleiten will, das Interesse der Klägerin an seinem Lehrgangsbesuch habe 50 v.H. der Gehaltsaufwendungen betragen, weil er bei Nichtbestehen der Abschlußprüfung nur diesen Betrag habe zurückzahlen müssen, so geht er von einer unrichtigen Auslegung der Ziffer 3 der "Regelung" aus. Auch für den Lehrgangsteilnehmer, der die Prüfung nicht besteht, gilt neben der Ziffer 3 die Ziffer 4. Wie in Ziffer 4 ausdrücklich bestimmt ist, sind "sämtliche Teilnehmer", also ohne Rücksicht auf das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung, bei vorzeitigem Ausscheiden zur Rückzahlung zunächst in voller, später in vermindelter Höhe verpflichtet. Ziffer 3 besagt überhaupt nur, daß die Teilnehmer, die die Prüfung nicht bestehen, selbst dann 50 v.H. der Gehaltsaufwendungen zurückzahlen müssen, wenn sie über den Zeitraum von drei Jahren hinaus im Dienst der Sparkasse verbleiben, und daß eine Ermäßigung unter 50 v.H. in keinem Falle eintritt.

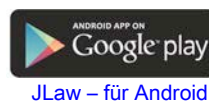
Im übrigen entsprach die Klägerin ihrem eigenen Interesse an der Fortbildung ihrer Angestellten in einem nicht unerheblichen Umfang schon dadurch, daß sie sich an der Auf-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 19 -



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



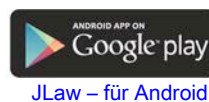
bringung der Mittel für die D Schule beteiligte. Die Lehrgangsgebühren der Teilnehmer (180,-- DM für den halbjährigen Unterricht) reichen für die Deckung aller Kosten der Schule sicher nicht aus.

cc) Schließlich entsprach die Bindung des Beklagten auch einem billigenwertigen Interesse der Klägerin. Bei einem Ausscheiden des Beklagten vor Ablauf der drei Jahre hatte ihm die Klägerin zwar die wirtschaftliche Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg gewährt, jedoch alsbald nicht nur eine praktisch auf ihre Kosten ausgebildete Kraft verloren, sondern auch keine oder nur recht geringe Arbeitsleistungen erhalten, die diese finanziellen Opfer ausgeglichen hätten. Es erscheint gerecht und billig, daß sich die Klägerin für diesen Fall durch die zeitlich beschränkte und in ihrer Höhe nach und nach abnehmende Verpflichtung des Beklagten auf Zurückzahlung der freiwillig gewährten Gehaltsaufwendungen gesichert hat.

III. Die Vereinbarung vom 14. Februar 1959 ist auch nicht aus anderen Rechtsgründen zu beanstanden.

1. Der Beklagte hat sich in den Vorinstanzen darauf berufen und in diesem Zusammenhang die Verletzung des § 139 ZPO durch das Landesarbeitsgericht gerügt, er habe erst eine Woche vor Lehrgangsbeginn den Inhalt der am 14. Februar 1959 schriftlich festgelegten "Regelung" durch mündliche Mitteilung erfahren und zu dieser Zeit nicht mehr von der Teilnahme am Lehrgang zurücktreten können. Der Beklagte will daraus offenbar eine Zwangslage im Sinne des § 123 BGB oder des § 138 BGB und daraus wiederum die Nichtigkeit der Vereinbarung vom 14. Februar 1959 herleiten. Dem kann jedoch der Senat nicht folgen.

Wie bereits unter II 4 a dieser Gründe dargelegt ist, hätte der Beklagte ohne die Vereinbarung keinen Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes während des Lehrgangs gehabt. Hätte er seine Zustimmung zu der ihm von der Klägerin angebotenen "finanziellen Regelung" abgelehnt, dann wäre



- 20 -

ihm kein Nachteil entstanden. Es wäre dann dabei geblieben, daß der für den Lehrgang bewilligte Urlaub nicht bezahlt worden wäre. Eine widerrechtliche Drohung oder eine Sittenwidrigkeit scheidet unter diesen Umständen aus.

2. Die Frage, ob die Vereinbarung vom 14. Februar 1959 wegen ihres Inhalts gegen die guten Sitten verstößt und deshalb nach § 138 BGB nichtig ist, bedarf nicht mehr der Untersuchung, nachdem die Prüfung aufgrund des Art. 12 GG ergeben hat, daß die Vereinbarung mit der Verfassung vereinbar ist. Steht dies aber fest, dann kann die Vereinbarung nicht gegen die guten Sitten verstoßen.

3. Bedenken gegen die Gültigkeit der Vereinbarung ergeben sich auch nicht daraus, daß der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach Abschluß der Vereinbarung in seinem Urteil vom 27. Januar 1960 (BAG 8, 352 = AP Nr. 12 zu § 16 AOGÜ) entschieden hat, die gemeinsame Dienstordnung zur TO.A vom 3. Mai 1938, die sog. GDO-Gemeinden, die die Ablegung bestimmter Prüfungen zur Voraussetzung für das Aufsteigen in höhere Vergütungsgruppen gemacht hatte, gelte nicht mehr. Selbst wenn angenommen würde, daß damit die ursprüngliche Geschäftsgrundlage für die Vereinbarung vom 14. Februar 1959, nämlich die gemeinsame Vorstellung der Parteien weggefallen sei, der Beklagte könne aufgrund der GDO-Gemeinden ohne die zweite Sparkassenprüfung nicht höher gruppiert werden, hat bereits vor jenem Urteil des Vierten Senats, nämlich aufgrund des am 1. Januar 1960 in Kraft getretenen "Tarifvertrages über die Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Angestellten im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst" vom 15. Januar 1960, festgestanden, daß nunmehr tarifvertraglich die Prüfungspflicht vorgeschrieben und damit diese Vorschrift als Grundlage für die Vereinbarung der Parteien anzusehen war.

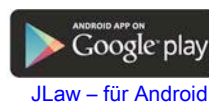
4. Schließlich vermag auch der Hinweis des Beklagten auf bestimmte Anlagen zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 die Gültigkeit der Vereinbarung vom 14. Februar 1959 nicht zu erschüttern. Es trifft zu, daß in

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 21 -



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



der Anlage 3 zum BAT über die "Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Angestellten im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst" keine Bestimmungen über die Gehaltsfortzahlung während eines Ausbildungslehrgangs oder über die Rückerstattung solcher Zahlungen enthalten sind. Andererseits ist in Nr. 13 Abs. 2 der Anlage 2 d zum BAT über "Sonderregelungen für Angestellte, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind", vorgesehen, daß die auf Kosten des Arbeitgebers in einer Fremdsprache ausgebildeten Angestellten diese Kosten zu erstatten haben, "wenn das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluß der Sprachausbildung endet".

Hieraus lassen sich die von der Revision gewünschten Folgerungen nicht ziehen, daß wegen der Nichterwähnung einer Erstattungspflicht der kommunalen Verwaltungs- und Sparkassenangestellten eine solche Pflicht durch die Tarifparteien ausgeschlossen worden sei, weil sie andernfalls wie im Falle der Auslandsangestellten ausdrücklich hätte geregelt werden müssen. Dazu geben weder Wortlaut noch Sinn der neuen Tarifbestimmungen den geringsten Anhalt, besonders wenn berücksichtigt wird, daß die Anlage 3 zum BAT vollinhaltlich dem bereits erwähnten Tarifvertrag vom 15. Januar 1960 entspricht, die Tarifparteien des BAT diesen also einfach übernommen haben, ohne hinsichtlich der Ausbildungskosten eine Regelung zu treffen. Abgesehen hiervon ist der Bundes-Angestelltentarifvertrag nebst Anlagen nach seinem § 74 erst am 1. April 1961 in Kraft getreten. Schon deshalb können aus ihm Rückschlüsse auf das vorher, nämlich am 31. Dezember 1960, beendete Arbeitsverhältnis der Parteien nicht gezogen werden.

IV, Durch seine Kündigung vor Ablauf von drei Jahren nach Ende des Lehrgangs hat der Beklagte die vertraglich vorgesehene Bedingung für seine Rückzahlungsverpflichtung gesetzt.



- 22 -

Entgegen der Ansicht der Revision hat die Klägerin den Eintritt der Bedingung nicht treuwidrig herbeigeführt. Der Beklagte hat dazu ausgeführt, bei der Klägerin habe er nicht die Aufstiegsmöglichkeit nach Vergütungsgruppe IV b TO.A gehabt. Außerdem habe ihn die Klägerin nicht schon am 1. Oktober 1959 alsbald nach der erfolgreichen Beendigung des Lehrgangs, sondern erst ein Vierteljahr später in die Vergütungsgruppe V b TO.A höhergruppiert; auch habe ihn die nach dem Lehrgang zunächst übertragene Tätigkeit arbeitsmäßig nicht befriedigt.

Daß der Beklagte erst mit Wirkung vom 1. Januar 1960 an höhergruppiert worden ist, kann nicht mehr der Anlaß für die am 30. September 1960 erklärte Kündigung gewesen sein. Von einer Treuwidrigkeit der Klägerin könnte allenfalls dann gesprochen werden, wenn sie überhaupt keine Anstalten gemacht hätte, den mit der Teilnahme an dem Lehrgang verbundenen Erwartungen des Beklagten auf eine höhere Einstufung zu entsprechen.

Was der Beklagte mit der "zunächst nicht befriedigenden Tätigkeit" meint, ist unklar. Da seine letzte Tätigkeit in der Kreditabteilung, wie die Personalakten ergeben, am 22. April 1960 begonnen hat, diese Tätigkeit von ihm aber nicht beanstandet wird, kann die frühere, möglicherweise unbefriedigende Tätigkeit für die Kündigung nicht mehr ursächlich gewesen sein.

Schließlich kann ein treuwidriges Verhalten der Klägerin nicht darin gesehen werden, daß sie ihm - offenbar im Unterschied zu seinem späteren Arbeitgeber - nicht die Zusage eines baldigen Aufstiegs in die Vergütungsgruppe IV b TO.A gegeben hat. Der Beklagte ist immerhin etwa ein halbes Jahr, nachdem er die Voraussetzung dazu erfüllt hatte, in die Gruppe V b TO.A eingestuft worden. Er konnte innerhalb noch nicht eines Jahres danach nicht erwarten, daß sich weitere Aufstiegsmöglichkeiten für ihn abzeichneten oder gar zugesichert würden.

V. Die vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Vorschrif-

- 23 -



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



- 23 -

ten über die ungerechtfertigte Bereicherung kommen, worauf die Revision mit Recht hinweist, nicht zur Anwendung. Wie bereits unter I 2 f dieser Gründe ausgeführt ist, hat die Klägerin einen vertraglichen Zahlungsanspruch, der durch den Eintritt der Bedingung, nämlich durch die Kündigung des Beklagten, entstanden ist. Weder ist das Gehalt an den Beklagten ohne Rechtsgrund gezahlt worden, noch ist der Rechtsgrund für diese Zahlung nachträglich weggefallen. VI. Schließlich ist auch gegen die Höhe der Klageforderung nicht etwa deshalb etwas einzuwenden, weil die Klägerin auch die Erstattung des Arbeitgeberanteiles zur Sozial- und Zusatzversicherung verlangt. Diese Beträge sind zwar dem Beklagten nicht zugeflossen. Sie fallen jedoch unter den in Ziffer 4 der Vereinbarung vom 14. Februar 1959 verwendeten Begriff der "Gehaltsaufwendungen". Die Klägerin hätte an sich eine Vergütung für die Dauer des Lehrgangs nicht zu gewähren brauchen. Dann wäre aber auch die Belastung mit dem Arbeitgeberanteil nicht eingetreten.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Gröninger

Paulsen

Dr. Winkler



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

