

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

Gesetz: HGB § 78; GewO § 127 e, § 127 f; HandwO § 26

Leitsätze:

1. § 78 HGB, § 127 e GewO und § 26 HandwO, wonach der Lehrling unter bestimmten Voraussetzungen auch nach Ablauf der Probezeit aus dem Lehrverhältnis ausscheiden darf, sind auf alle Lehrverhältnisse anwendbar. In diesen drei Vorschriften ist ein allgemein gültiger Rechtsgrundsatz enthalten, der nicht auf die Lehrverhältnisse in den kaufmännischen Berufen, im Handwerk und in den gewerblichen Berufen beschränkt ist.
2. Dieses Recht, das Lehrverhältnis bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen vorzeitig zu lösen, darf nicht erschwert werden. Abreden, die auf mit einer solchen Lösung verbundene Nachteile (Vertragsstrafen, Schadenersatzpflicht) gerichtet sind, sind nichtig.

Aktenzeichen: 1 AZR 363/65

Urteil des BAG vom 8. Februar 1966 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1_AZR_363/65

4 Sa 478/64 Niedersachsen

14

Verkündet
am 8. Februar 1966

Im Namen des Volkes!

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1966 durch
die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Auf-
farth sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Löwisch
und Hirschmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
vom 2. Juni 1965 - 4 Sa 478/64 - wird auf
Kosten des Klägers 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)



[JLaw – für Android](#)



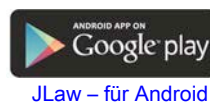
[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger schloß mit der minderjährigen Beklagten und deren Eltern als gesetzlichen Vertretern einen Lehrvertrag, in dem sich der Kläger verpflichtete, die Beklagte in seinem Betrieb für den Beruf eines Bürokaufmanns auszubilden. Die Lehrzeit wurde auf drei Jahre festgesetzt, beginnend mit dem 1. April 1963. § 7 Abs. 1 des Vertrages sah nach dem Ablauf einer dreimonatigen Probezeit nur die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde vor. Nach Abs. 3 dieses Paragraphen war, wenn das Lehrverhältnis durch Verschulden eines Teils vorzeitig aufgelöst wurde, der nichtschuldige Vertragspartner berechtigt, von dem anderen eine Entschädigung zu verlangen. Dieser Anspruch sollte erlöschen, wenn er nicht innerhalb von vier Wochen nach der Auflösung des Lehrverhältnisses im Wege der Klage oder Einrede geltend gemacht würde. Nach Abs. 4 des § 7 sollte die unberechtigte Auflösung des Lehrverhältnisses durch einen Vertragspartner die in Abs. 3 vereinbarte Frist erst dann in Lauf setzen, wenn der nichtschuldige Vertragspartner sich mit der Auflösung des Lehrverhältnisses einverstanden erklärt hätte.

Seit dem 1. April 1964 blieb die Beklagte ihrer Lehrstelle fern. Sie hatte sich nach ihrer Behauptung in Übereinstimmung mit ihren Eltern dazu entschlossen, einen landwirtschaftlichen Beruf zu erlernen, und deshalb ab 15. April 1964 eine landwirtschaftliche Lehre begonnen.

Der Kläger ist der Ansicht, die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses durch die Beklagte sei rechtswidrig, da diese sich auf drei Jahre gebunden und ein wichtiger Grund zur Vertragsauflösung nicht vorgelegen habe. Durch den Vertragsbruch der Beklagten sei ihm ein Schaden von 300,- DM entstanden, weil die



Lehrlingsausbildung während des ersten Lehrjahres für den Lehrherrn ein Zuschußunternehmen sei, während bereits im zweiten Lehrjahr die Lehrlingsarbeit einen gewissen Nutzen bringe. Nachdem der Kläger zunächst beantragt hatte, die Beklagte zu verurteilen, zu ihrer Lehrstelle zurückzukehren und ihr Lehrverhältnis fortzusetzen, ist er im Laufe der ersten Instanz zu dem Antrag übergegangen, die Beklagte zu verurteilen, an ihn, den Kläger, 300,-- DM zu zahlen. Diese Klage ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung des Rechtsmittels bittet.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hält § 78 HGB zwar nicht für unmittelbar anwendbar, da die Beklagte kein kaufmännischer Lehrling gewesen sei. Es entnimmt aber den §§ 78 HGB, 26 HandWO und 127 e GewO einen allgemein gültigen Rechtsgrundsatz, der auf alle Arten von Lehrverhältnissen angewendet werden müsse und jede Erschwerung der Auflösung von Lehrverhältnissen aufgrund der vorgenannten Bestimmungen verbiete. Deshalb sei die Vereinbarung einer Vertragsstrafe für Fälle vorliegender Art unzulässig, und eine Auflösung des Lehrverhältnisses aus den in den erwähnten Bestimmungen genannten Gründen ziehe keine Schadenersatzverpflichtung des Lehrlings nach sich. Diese Begründung des angefochtenen Urteils ist in allen für die Entscheidung wesentlichen Punkten überzeugend, so daß die Revision keinen Erfolg haben kann.

1. Die Klage ist allerdings nicht schon deshalb unbegründet, weil der Beklagte die Ausschlußfrist des § 7 Abs. 3 und 4 des Lehrvertrages nicht eingehalten hätte. Vielmehr ist die Ausschlußfrist nicht verstrichen. Sie



beginnt nach § 7 Abs. 4 erst in dem Zeitpunkt, in dem der nichtschuldige Vertragspartner sich mit der Auflösung des Lehrverhältnisses einverstanden erklärt hat. Solange der Kläger die Fortsetzung des Lehrverhältnisses erstrebte, lag sein Einverständnis mit der Auflösung nicht vor. Dieses Einverständnis war erst erteilt in dem Zeitpunkt, als der Kläger zum Zahlungsantrag auf Schadenersatz übergang. Gleichzeitig mit diesem Übergang ist die gerichtliche Geltendmachung des Schadens erfolgt, so daß die Klageforderung nicht an der Ausschlußfrist des Lehrvertrages scheitern kann.

2. Die Beklagte stützt sich auf diejenigen gesetzlichen Vorschriften, nach denen Lehrlinge im Falle des Berufswechsels das Lehrverhältnis lösen können, sei es, wenn sie volljährig sind, selbst, sei es durch ihre Eltern. Diese Lösungsmöglichkeit ist vorgesehen in § 78 HGB, in § 26 HandwO und in § 127 e GewO.

Ob eine dieser Vorschriften im Streitfall unmittelbar anwendbar ist, bedarf hier nicht der Entscheidung. Auch kann dahingestellt bleiben, ob der Auffassung des Arbeitsgerichts zuzustimmen ist, daß der Kläger sich so behandeln lassen müsse, als wenn es sich um ein kaufmännisches Lehrverhältnis handelte. Denn die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, daß die vorgenannten Vorschriften als allgemeiner Grundsatz auf alle nur möglichen Lehrverhältnisse angewandt werden müssen, sind von Rechtsirrtum nicht beeinflußt.

a) Zwar gibt es verschiedene Arten von Lehrverhältnissen (kaufmännische, gewerbliche, handwerkliche, landwirtschaftliche, forstwirtschaftliche Lehrlinge und solche im öffentlichen Dienst, bei Rechtsanwälten und ähnlichen Berufen sowie in Haushalten). Nur für die erstgenannten drei Lehrlingskategorien liegen spezielle Gesetzesvorschriften vor. Das besagt aber nicht, daß das, was in jenen drei Fällen übereinstimmend vom Gesetzgeber angeordnet ist, nicht für alle übrigen Lehr-

lingsarten auch Gültigkeit hätte. Vielmehr sind die gesetzlichen Vorschriften, die sich auf Lehrlinge in den drei erstgenannten Kategorien beziehen, aus der besonderen Natur des Lehrverhältnisses überhaupt zu erklären und deshalb auf alle Lehrverhältnisse anzuwenden. Denn eine solche ausdehnende Anwendung ist immer dann geboten, wenn es sich um Regelungen handelt, die nach ihrem Sinn und Zweck auf alle Lehrverhältnisse gemeinsam angewendet werden müssen, weil sie eben der besonderen Art des Lehrverhältnisses entsprechen.

Die vorgenannten gesetzlichen Vorschriften geben einen solchen allgemeinen Rechtsgedanken wieder. Dieser Rechtsgedanke geht dahin, daß der Lehrling, durchweg ein junger Mensch, nicht gegen seinen Willen und gegen seine Veranlagung und Fähigkeit zu einem Beruf gezwungen werden darf, den er als nicht zusagend und nicht passend erkannt hat. Einen solchen Zwang auf ihn auszuüben, läge nicht im Interesse der Volkswirtschaft wie auch insbesondere des Lehrlings selbst. Es ist hierfür unerheblich, um welche Sparte des Lehrverhältnisses es sich dabei handelt. Denn dieser Grundsatz gilt ganz allgemein für alle nur denkbaren Lehrverhältnisse. Er muß deshalb auch auf alle nur denkbaren Lehrverhältnisse angewendet werden.

b) Die Revision meint zwar, das treffe nur bei Lehrverhältnissen zu, die eine manuelle Tätigkeit zum Inhalt hätten, da eine solche auf der Schule und in der kurzen Probezeit nicht ausreichend erkennbar hervortreten könne. Das ist aber unrichtig, wie sich schon daraus ergibt, daß § 78 HGB es auch dem kaufmännischen Lehrling gestattet, im Falle des Berufswechsels vorzeitig auszuscheiden. Da es sich hier um rein kaufmännische Lehrverhältnisse handelt, spielt also insoweit eine manuelle Tätigkeit keine Rolle.

Ebenso unrichtig ist es, wenn sich die Revision auf die Entscheidung BAG 6, 280 (287) = AP Nr. 17 zu



§ 64 ArbGG beruft. Dort handelte es sich um eine Haftung, die auf einem Verschulden beruht. Hier aber geht es um die Frage, ob das für drei Lehrlingskategorien gesetzte Recht allgemein auf alle möglichen Lehrverhältnisse angewendet werden kann. Ein Verschulden spielt in diesem Fall keine Rolle.

Daß jene Vorschriften, die nur für eine bestimmte Art von Lehrverhältnissen gesetzt sind, da nur diese Kategorien überhaupt gesetzlich geregelt sind, auf alle möglichen Lehrverhältnisse angewendet werden müssen, wird auch im Schrifttum überwiegend angenommen (vgl. Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 102 f.; Bobrowski-Gaul, Arbeitsrecht, 5. Aufl., S. 90; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Band I S. 881; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Band I S. 753 f.; Rohlfsing, RdA 50, 333; Siebert, Arbeitsrecht-Blattei, Lehrvertrag Lehrverhältnis I Allgemeine Grundlagen C I 4 und IV Dauer und Beendigung G I 1).

3. Daß die Voraussetzungen der mehrfach erwähnten gesetzlichen Bestimmungen im Streitfall erfüllt sind, daß also die Eltern der Beklagten das in jenen gesetzlichen Vorschriften erwähnte Schreiben an den Kläger gerichtet haben, wird vom Landesarbeitsgericht festgestellt. Dagegen werden von der Revision Angriffe nicht erhoben. Deshalb ist der Senat an jene Feststellungen des angefochtenen Urteils gebunden.

Auch ist es unschädlich, daß die Eltern der Beklagten dem Kläger die vorerwähnte Mitteilung nicht genau vier Wochen oder einen Monat vor der beabsichtigten Beendigung des Lehrverhältnisses haben zugehen lassen, sondern früher. Ob es hierbei um eine Kündigung oder um eine Ankündigung geht, ist nicht zu entscheiden. Jedenfalls müssen die Vorschriften angewendet werden, die auf Kündigungen anzuwenden sind. Danach ist es unschädlich, wenn eine fristgemäße Kündigung zu früh ausgesprochen wird. Das entspricht der Interessenlage, die



auch im Streitfall nicht anders ist als bei einer gewöhnlichen ordentlichen Kündigung. Der Kläger ist sogar bei einer zu frühen Erklärung eher in der Lage, seinem Bedarf entsprechend für Aushilfe zu sorgen. Mit Recht wendet sich also die Revision nicht gegen die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß auch die Fristvorschriften des Gesetzes nicht verletzt sind.

Das Landesarbeitsgericht läßt es dahingestellt, ob die Mitteilung der Eltern der Beklagten, es solle ein Berufswechsel vorgenommen werden, auf Wahrheit beruht hat. Hierauf braucht jedoch nicht eingegangen zu werden; denn die Beklagte ist unstreitig alsbald nach dem 1. April 1964 in ein anderes Lehrverhältnis eingetreten. Das beweist die Wahrheit der Mitteilung ihrer Eltern an den Kläger, es solle ein Berufswechsel vorgenommen werden. Dagegen wendet die Revision auch nichts ein.

4. Die Revision trägt jedoch weiter vor, selbst dann, wenn die Beklagte berechtigt gewesen wäre, das Lehrverhältnis wegen Berufswechsels aufzulösen, sei sie schadenersatzpflichtig. Auch insoweit ist jedoch der entgegengesetzten Ansicht des Landesarbeitsgerichts zu folgen.

a) Wie oben schon betont, will es das Gesetz verhüten, daß die jungen Menschen in einem Beruf festgehalten werden, den sie als nicht passend festgestellt haben. Wenn somit das Gesetz in Abweichung von dem Grundsatz, daß Verträge gehalten werden müssen, hier eine so bedeutsame Ausnahme macht, läßt es erkennen, wie großen Wert es gerade dieser Regelung zumißt. Es geht deshalb nicht an, durch die Gefahr, sich Schadenersatzforderungen auszusetzen, den vom Gesetz privilegierten Berufswechsel des Lehrlings zu erschweren. Es kann also keine Schadenersatzverpflichtung bestehen, und auch die Vereinbarung einer Schadenersatzpflicht, etwa im Wege der Vereinbarung einer Vertragsstrafe, ist aus vorstehenden Gründen ausgeschlossen. Das entspricht ebenfalls der



herrschenden Auffassung (vgl. Schlegelberger-Schröder, HGB, 4. Aufl., § 78 Anm. 1; Staub-Bondi, HGB, 12. und 13. Aufl., § 78 Anm. 7; Reichsgerichtsrätekomentar zum HGB, 2. Aufl., § 78 Anm. 5; Staudinger-Nipperdey-Neumann, BGB, 11. Aufl., § 626 Anm. 69; Nikisch, aaO; Hueck-Nipperdey, aaO; Siebert, aaO G I 3; Rohlfing-Kiskalt-Wolff, Gewerbeordnung, 3. Aufl., § 127 e Anm. 1; Landmann pp., GewO, 11. Aufl., § 127 e Anm. 2; Boldt-Steffens, Gewerbeordnung, 1955, § 127 e Anm. 1; Steffens, Handwerksordnung, 1956, § 26 Anm. I; Schwindt, Handwerksordnung, 1954, § 26 Anm. 1; a. A. Maus, Handbuch II, S. 127 Nr. 150). Mit dieser ist daran festzuhalten, daß es sich hier um zwingendes Recht handelt, das weder verzichtbar noch abdingbar ist, auch nicht durch Vereinbarung erschwert, eingeschränkt oder ausgeschlossen werden darf. Andernfalls würde der Wille des Gesetzgebers mißachtet werden. Ein der gesetzlichen Vorschrift entgegenstehender Inhalt eines Lehrvertrages ist deshalb nichtig.

b) Scheitern muß demgegenüber der Versuch der Revision, über § 127 f GewO zu einem Schadenersatzanspruch zu kommen. Einmal ist die Gewerbeordnung hier nicht anwendbar. Es handelt sich weiter aber auch nicht um einen Fall des § 127 f GewO. Vielmehr liegt ein solcher des § 127 e GewO vor. Deshalb ist hier eine Schadenersatzverpflichtung ausgeschlossen; denn es ist nicht anzunehmen, daß der Gesetzgeber eine Auflösung des Lehrverhältnisses auf der einen Seite gestatten, sie aber auf der anderen Seite mit einer Schadenersatzandrohung belasten wollte. Dieser Auffassung sind auch Landmann pp., aaO § 127 f Anm. 4; Boldt-Steffens, aaO § 127 f Anm. I, II; Rohlfing pp., aaO § 127 f Anm. 4.

Darüber hinaus kann im Streitfall ein Schadenersatzanspruch auch nicht auf den Lehrvertrag gestützt werden. Denn in ihm ist eine solche Verpflichtung nur im Falle des Verschuldens des Lehrlings oder des Lehr-



betriebes vorgesehen. Ein solches Verschulden liegt hier nicht vor; es fehlt sogar auf Seiten der Beklagten an der Rechtswidrigkeit. Denn die Beklagte hat nur von einer gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Ergibt sich somit weder aus dem Gesetz noch aus dem Lehrvertrag ein Haftungsgrund, so ist die Klage in den Vorinstanzen mit Recht abgewiesen worden.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Wichmann

Dr. Dr. Löwisch

Kurt Hirschmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)