

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

21. März 1957

37

Gesetz: § 612 BGB; § 4 Z. 7 Lehrlingsabkommen f.d. Eisen-,
Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen
vom 6. Juli 1953

Leitsätze:

Ein Lehrling, der die Lehrzeit zwar beendet, die
Facharbeiterprüfung aber noch nicht bestanden hat,
kann nicht auf Grund des § 4 Ziffer 7 des Lehr-
lingsabkommens für die Eisen-, Metall- und Elek-
troindustrie Nordrhein-Westfalen vom 6. Juli 1953
Bezahlung des Facharbeiterlohnes gemäß § 2 der
Lohnbestimmungen für die Arbeiter der nordrhein-
westfälischen Eisen-, Metall- und Elektroindustrie
vom 5. Dezember 1952 verlangen.

Aktenzeichen: 2 AZR 137/55

Urteil des BAG vom 21. März 1957

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 137/55
4 Sa 103/54 (Düsseldorf)

Verkündet
am 21. März 1957
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 21. März 1957 durch die
Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und
Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Fink und Wagner
für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts - 4. Kammer - in Düssel-
dorf vom 26. November 1954 - 4 Sa 103/54 -
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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand :

Der Kläger, der vom 21. Januar 1951 bis zum 21. Juli 1953 bei der Beklagten seine Lehrzeit abgeleistet hatte, legte am 12. Oktober 1953 die Facharbeiterprüfung als Dreher ab. In der Zeit vom 21. Juli 1953 bis zur Ablegung der Prüfung zahlte die Beklagte den Kläger, der nach Beendigung der Lehrzeit weiter von ihr beschäftigt wurde, nach wie vor auch am Besuch der Fachschule und am Werkunterricht teilnahm, anstelle der Erziehungsbeihilfe den Stundenlohn des angelernten Arbeiters in Höhe von 1,20 DM.

Der Kläger verlangt für die genannte Zeit die Zahlung der Differenz zwischen dem Lohn des angelernten Arbeiters und dem Facharbeiterlohn in Höhe von 0,21 DM je Stunde, insgesamt einen Betrag von 104,16 DM.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

§ 4 Ziff. 7 des Lehrlingsabkommens und Abkommens über die Lehrlingsvergütung für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen vom 6. Juli 1953 besagt hinsichtlich der Entlohnung des Lehrlings in der Zeit nach Ablauf der vereinbarten Dauer der Lehrzeit bis zur Ablegung der Prüfung folgendes:

"Für den Zeitraum zwischen Ablauf der vereinbarten Dauer der Lehre und der Ablegung der Prüfung wird, sofern die Ausbildung im Einvernehmen mit dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings fortgesetzt wird, die Lehrlingsvergütung, anderenfalls die tarifliche Vergütung gezahlt, die der Altersklasse und Tätigkeit entspricht. Bei der Beschäftigung während dieses Übergangszeitraumes ist auf die noch abzulegende Prüfung Rücksicht zu nehmen."



Da unstreitig ist, daß ein Einvernehmen mit dem gesetzlichen Vertreter des Klägers über die Fortsetzung der Lehrzeit bis zur Ablegung der Prüfung nicht erzielt worden ist, hat der Kläger für die genannte Zeit Anspruch auf die tarifliche Vergütung, die der Altersklasse und Tätigkeit entspricht. Die Bemessung dieser Vergütung richtet sich somit nach den Lohnbestimmungen für die Arbeiter der nordrhein-westfälischen Eisen-, Metall- und Elektroindustrie nach dem Stande vom 5. Dezember 1952. § 2 führt sieben Lohngruppen auf (1. ungelernte Arbeiter mit Arbeitsbereitschaft, 2. Hilfsarbeiter, 3. angelernte Arbeiter, 4. Spezialarbeiter - angelernte Arbeiter in anerkannten Anlernberufen, 5. Facharbeiter, 5a Spezialfacharbeiter in den Hüttenbetrieben und 6. qualifizierte Facharbeiter), nach denen die Entlohnung zu erfolgen hat. Hierbei ist gemäß Abs. 2 für die Einstufung die Art der Tätigkeiten maßgebend, mit denen der Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Zu dem Begriff "Facharbeiter" gibt § 2 zu 5 folgende Erläuterung:

"Hierunter fallen Facharbeiten, die neben beruflicher Handfertigkeit und beruflichen Kenntnissen einen Ausbildungsstand verlangen, der entweder durch eine fachentsprechende Berufslehre mit abgelegter Facharbeiterprüfung oder auf Grund langjähriger praktischer Erfahrungen erzielt werden kann."

Das Landesarbeitsgericht hat verneint, daß der Kläger diese Voraussetzungen erfüllt. Da der Kläger die Facharbeiterprüfung noch nicht abgelegt habe, käme nur die zweite Alternative in Betracht. Die Lehrzeit könne aber nicht als langjährige praktische Erfahrung angesehen werden. Zwar weise das Lehrverhältnis alle dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Merkmale auf. Es unterscheide sich aber in zwei sehr wesentlichen Bestimmungen vom Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis werde bestimmt von den Rechten und Pflichten der Vertragspartner, nämlich von der Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung sowie von den gemeinsamen Treuepflichten, von der Lohnzahlungspflicht, von dem Weisungsrecht des Ar-



beitgebers usw. Das Lehrverhältnis werde aber besonders bestimmt von den personenrechtlichen Merkmal eines Erziehungs- und Ausbildungsverhältnisses. Deshalb habe der Lehrling auch keinen Anspruch auf Lohnzahlung für geleistete Arbeit, sondern grundsätzlich nur einen Anspruch auf die Erziehungsbeihilfe. Das Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis insbesondere bedinge aber, daß der Kläger während seiner Lehrzeit nicht als selbständiger Arbeiter anzusehen sei. Er habe vielmehr nach den Grundsätzen des Lehrvertrages ständig der Aufsicht des Ausbildungspersonals unterlegen. Langjährige praktische Erfahrungen setzten aber voraus, daß der Arbeitnehmer diese in selbständiger Übung erzielt habe. Fehlten aber dem Kläger diese langjährigen praktischen Erfahrungen, so könne er auch nach § 2 des Lohntarifs nicht als Facharbeiter eingestuft werden. Die Einordnung durch die Beklagte während der Zeit von der Beendigung des Lehrverhältnisses bis zur Ablegung der Prüfung als angelernter Arbeiter könne demgemäß nicht beanstandet werden. Der Kläger habe den Lohn hierfür erhalten, so daß er den mit der Klage verfolgten Anspruch auf Zahlung des Facharbeiterlohnes nicht stellen könne.

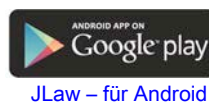
Demgegenüber rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Auslegung des § 4 Ziff. 7 des Lehrlingsabkommens vom 6. Juli 1955 und die Anwendung der Regelungen des Lohnabkommens vom 5. Dezember 1952, insbesondere des § 2 Ziff. 5 verkannt. Erstere Bestimmung spräche nur von einer "Tätigkeit" und nehme mit keinem Wort darauf Bezug, daß eine bestimmte Lohngruppe erfüllt sein müsse. Der Kläger brauche somit nicht die im einzelnen für den Facharbeiter in § 2 zu Ziff. 5 der Lohnbestimmungen genannten Voraussetzungen für den Facharbeiter zu erfüllen; es komme nur darauf an, daß er die Tätigkeit als solche tatsächlich ausgeübt habe. Anders sei es nur, wenn § 4 Ziff. 7 des Lehrlingsabkommens dahingehend lauten würde, daß der Lehrling die Bezahlung erhalte, deren Tätigkeitsmerkmale er erfülle; das sei aber nicht der Fall. Von Bedeutung sei in diesem Zusammenhang, daß die Tätigkeit in Verbindung



mit der Altersklasse gesetzt werde und es sich überhaupt nur um eine Übergangsregelung handele. Da der Kläger mit Arbeiten beauftragt worden sei, die von einem Facharbeiter verrichtet würden, entspräche seine Tätigkeit, also die im einzelnen von ihm geforderte und ausgeführte Arbeitsleistung, der eines Facharbeiters, so daß er auch Anspruch auf den geltend gemachten Facharbeiterlohn habe.

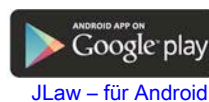
Auch wenn man dieser Auslegung des § 4 Ziff. 7 des Lehrlingsabkommens nicht folge, so könne doch die Verbindung dieser Bestimmung mit den einzelnen Regelungen des Lohnabkommens nicht im Sinne der Auslegung des Landesarbeitsgerichts verstanden werden. In § 2 zu Ziff. 5 der Lohnbestimmungen werde nämlich die Bezahlung des Facharbeiters auf einen bestimmten Ausbildungsstand abgestellt. Dieser werde als vorhanden angesehen, wenn entweder eine fachentsprechende Berufslehre mit abgelegter Facharbeiterprüfung oder eine langjährige praktische Erfahrung vorhanden sei. Es könne schon zweifelhaft sein, ob der Kläger nicht bereits die erste Alternative erfüllt habe, da er bei Ablauf der Lehrzeit bereits den praktischen Teil und die schriftlichen Arbeiten der Prüfung bestanden habe und die mündliche Prüfung lediglich eine Formsache darstelle. In jedem Falle weise er aber eine langjährige praktische Erfahrung auf. Letztere setze entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts keineswegs voraus, daß der Arbeitnehmer diese in selbständiger Übung erzielt habe; entscheidend sei allein, daß er durch seine Tätigkeit branchenkundig geworden sei. Anderenfalls käme man zu dem Ergebnis, daß ein derartiger Arbeitnehmer immer nur nach dem Lohn des angelernten Arbeiters bezahlt werden könne.

Diese Erwägungen können der Revision jedoch nicht zum Erfolg verhelfen. Nach § 4 Ziff. 7 des Lehrlingsabkommens erhält der bisherige Lehrling - nach der hier allein in Frage kommenden zweiten Alternative - für den Zeitraum zwischen Ablauf der vereinbarten Dauer der Lehrzeit und der Ablegung der Prüfung die tarifliche Vergütung gezahlt, die der Altersklasse und Tätigkeit entspricht. Die Vorschrift verweist somit auf die einschlägigen Lohnbestimmungen. Das kann nur bedeuten, daß der Kläger, wenn die Lohnbestimmungen



maßgebend sein sollen, auch die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe erfüllt haben muß, deren Zugrundelegung er für die Festsetzung seines Lohns verlangt. Denn nur, wenn diese Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind, liegen eben die Voraussetzungen für eine Tätigkeit im Sinne der fraglichen Lohngruppe, wie die des angelernten Arbeiters, des Spezialarbeiters, des Facharbeiters oder des qualifizierten Facharbeiters, vor. Dafür, daß § 4 Ziff. 7 des Lehrlingsabkommens, wie die Revision meint, die Vergütung der ausgelernten, aber noch nicht voll geprüften Lehrlinge den allgemeinen, in den tariflichen Lohnbestimmungen für die Arbeiter aufgestellten Tätigkeitsmerkmalen nicht hat unterstellen wollen, gibt die Fassung dieser Bestimmung, die ausdrücklich von tariflicher Vergütung spricht, keinen Anhalt.

Zu einem anderen Ergebnis können auch nicht die Erwägungen führen, die die Revision hinsichtlich der Erläuterungen zu § 2 Ziff. 5 der Lohnbestimmungen anstellt. Nach dem eindeutigen Wortlaut dieser Erläuterungen ist Voraussetzung für die Eingruppierung als Facharbeiter, daß der Arbeitnehmer Facharbeiten ausführt, die neben beruflicher Handwerklichkeit und beruflichen Kenntnissen einen bestimmten Ausbildungsstand verlangen. Dieser Ausbildungsstand kann entweder durch eine fachentsprechende Berufslehre mit abgelegter Facharbeiterprüfung oder auf Grund langjähriger praktischer Erfahrungen erlangt werden. Abwegig ist zunächst, wenn die Revision meint, es könne schon zweifelhaft sein, ob der Kläger nicht die erste Alternative erfülle, nämlich die Prüfung bereits bestanden habe, weil die mündliche Prüfung "lediglich eine Formsache" darstelle. Eine solche Auslegung wäre mit dem Begriff "abgelegte Prüfung" unvereinbar. Die Prüfung setzt sich aus einem praktischen, einem schriftlichen und einem mündlichen Teil zusammen. Erst wenn der Prüfling in allen Teilen geprüft worden ist und im Gesamtergebnis Erfolg gehabt hat, ist die Prüfung "abgelegt". Hierbei ist es unerheblich, ob der eine oder ^{der} andere Teil der Prüfung schwerer ist, oder ob



sich gar der eine Teil der Prüfung nur als eine Formsache darstellt.

Aber auch die Voraussetzungen der zweiten Alternative sind nicht gegeben. Zu Unrecht wendet sich die Revision gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, eine langjährige praktische Erfahrung setze voraus, daß der Arbeiter diese in selbständiger Übung erzielt habe. Eine solche langjährige praktische Erfahrung kann während einer Lehrzeit nicht gewonnen werden. Das Lehrverhältnis ist, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt, in erster Linie ein Berufsausbildungs- und Erziehungsverhältnis. Sein Zweck ist, dem Lehrling durch planmäßige Ausbildung die für ein bestimmtes Fach notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln und ihn dabei gleichzeitig für seinen künftigen Beruf zu erziehen (Nikisch, Lehrbuch, 2. Aufl., S. 707 f.). Es würde dem Begriff "der langjährigen praktischen Erfahrung" wie er der allgemeinen Anschauung des täglichen Lebens entspricht, völlig widersprechen, wollte man einem jungen Menschen, der gerade eine zudem nur zweieinhalbjährige Lehrzeit beendet und die Facharbeiterprüfung noch nicht bestanden hat, auch noch am Berufsschul- und Werksunterricht teilnimmt, bereits eine langjährige praktische Erfahrung zusprechen und ihm damit die Qualität eines Facharbeiters zuerkennen. Das würde zu einer Entwertung der Facharbeitereigenschaft führen, die sicherlich auch nicht im Sinne des Tarifvertrages und der Tarifvertragsparteien liegen dürfte. Schließlich spricht gegen die Auffassung der Revision auch die Bestimmung des § 4 Ziff. 7 letzter Satz des Lehrlingsabkommens, wonach der Arbeitgeber während der fraglichen Übergangszeit auf die abzulegende Prüfung Rücksicht zu nehmen hat, woraus ebenfalls folgt, daß der Kläger noch nicht als vollwertiger Facharbeiter angesehen werden kann. Es kann dahingestellt bleiben, ob, wie die Revision meint, ein Lehrling in der Situation des Klägers, also zwischen Beendigung der Lehrzeit und Ablegung der Prüfung, niemals die Tätigkeit eines Facharbeiters ausüben und damit den Anspruch auf den Facharbeiterlohn geltend machen könne; ein solches Ergebnis



würde im übrigen auch den Grundgedanken, wie sie im
Lehrlingsabkommen und in den Lohnbestimmungen zum
Ausdruck gekommen sind, nicht widersprechen und er-
scheint auch sachlich keineswegs abwegig.

gez. Dr. Berger Dr. Boldt Dr. Martel
Fink Wagner

