

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

Gesetz: BBiG §§ 5, 14, 18; BGB § 611 Lehrverhältnis,
§ 134 Gesetzesumgehung

Leitsätze:

In einem Berufsausbildungsvertrag kann keine Weiterarbeitsklausel des Inhalts vereinbart werden, daß der Auszubildende drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dem Ausbildenden schriftlich anzeigen muß, falls er mit dem Ausbildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses kein Arbeitsverhältnis eingehen will. Eine solche Klausel verstößt gegen § 5 Abs.1 Satz 1 BBiG und ist nichtig.

Aktenzeichen: 3 AZR 58/73

Urteil des BAG vom 31. Januar 1974

LAG Berlin



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



3 AZR 58/73

5 Sa 93/72 Berlin

Urteilstenor zuge-
stellt am 31. Januar 1974

gez. Sürig,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 25. Januar 1974 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Moritz und Gnade für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 4. Dezember 1972 - 5 Sa 93/72 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 am 2. März 1947 geborene Beklagte war vom 1. April 1970 an bei der Klägerin zur Ausbildung als Kaufmann im Groß- und Außenhandel tätig. Nach dem Ausbildungsvertrag vom 11. Februar 1970 sollte das Berufsausbildungsverhältnis am 31. März 1972, vorher schon mit Bestehen der Abschlußprüfung enden. In § 7 des Ausbildungsvertrages war folgendes vereinbart:

"Weiterbeschäftigung nach Abschluß der Berufsausbildung

1. (Mitteilungspflicht)

Beabsichtigt ein Vertragspartner, nach Abschluß der Berufsausbildung ein Arbeitsverhältnis mit dem anderen nicht einzugehen, so hat er dies dem anderen Vertragspartner schriftlich, und zwar spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen vertraglichen Ende der Ausbildungszeit, mitzuteilen.

2. (Überleitung ohne Mitteilung)

Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet."

Mit Schreiben vom 20. Dezember 1971 teilte die Klägerin dem Beklagten zur Vorlage beim Arbeitsamt brieflich mit:

"Sehr geehrter Herr J ,

unter der Voraussetzung erfolgreichen Abschlusses der Kaufmannsgehilfenprüfung im Frühjahr 1972 wären wir bereit, Sie ab 1. April 1972 als kaufm.Mitarbeiter zu beschäftigen.

Ihre Hauptaufgaben wären:

1. Verkauf mit dem Spezialgebiet Decken- u. Wandverkleidung nebst Zubehör
2. Damit zusammenhängende Einkaufs- u. Organisations-tätigkeiten
3. Allgemeine Büroarbeiten.

Eine endgültige Festlegung des Gehaltes kann erst nach Abschluß der derzeit laufenden Tarifverhandlungen erfolgen. Nach derzeitiger Übersicht dürfte es sich um einen Betrag von ca. 1.250,-- DM brutto handeln."

- 3 -



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



- 3 -

Der Beklagte bestand am 16. März 1972 die Ausbildungsabschlußprüfung. Am 17. März erklärt er dem persönlich haftenden Gesellschafter der Klägerin, er wolle bei ihr nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig sein. Nach Abschluß dieses Gesprächs schrieb die Klägerin dem Beklagten am selben Tag wie folgt:

"Sehr geehrter Herr J ,

unter Bezugnahme auf das soeben erfolgte persönliche Gespräch bestätigen wir die gegebene Zusage, daß wir Sie auf Ihren Wunsch hin aus dem rechtsverbindlich - vorbehaltlich des erfolgreichen Abschlusses der Kaufmannsgehilfenprüfung - geschlossenen Angestelltenvertrag zum 1. April 1972 entlassen. Dieser Arbeitsvertrag gilt somit unter der Voraussetzung als im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben, daß Ihnen für den Zeitraum vom 1. April 1972 bis einschließlich 30. Juni 1972 Wettbewerbsverbot erteilt wird. Dieses beinhaltet, daß Sie für diesen Zeitraum in oder für einen artverwandten Betrieb nicht tätig werden dürfen.

Den Nachweis dafür haben Sie auf unsere Anforderung hin unter Nennung des jeweiligen Arbeitgebers zu führen.

.....

Die LVA sowie das Arbeitsamt haben wir im Sinne dieses Schreibens informiert."

Nach Erhalt dieses Briefes sprach der Beklagte in den Geschäftsräumen der Klägerin deren persönlich haftenden Gesellschafter wegen des vereinbarten Wettbewerbsverbotes an und sagte, er vermisse in dem Schreiben vom 17. März 1972 Angaben über die Karenzentschädigung. Die Klägerin lehnte die Zahlung einer Entschädigung ab. Daraufhin kam es zu Auseinandersetzungen zwischen den Parteien. Die Klägerin erteilte dem Beklagten Hausverbot. Der damalige Prozeßbevollmächtigte des Beklagten vertrat mit Schreiben vom 27. März 1972 unter Hinweis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 16. März 1972 die Herausgabe der Arbeitspapiere.

Die Klägerin hat mit der Klage Schadenersatz verlangt mit der Begründung, der Beklagte habe vertragswidrig nicht über den 16. März 1972 hinaus bei ihr im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses weitergearbeitet. Das verstoße gegen § 7 des Berufsausbil-

- 4



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

dungsvertrages. Darüber hinaus hätten die Parteien auch im Dezember 1971 ein Arbeitsverhältnis vereinbart. Den Abschluß eines Arbeitsvertrages habe sie dem Beklagten mit dem Schreiben vom 20. Dezember 1971 angeboten. Dieses Angebot habe der Beklagte angenommen; das Arbeitsverhältnis sei damit unter der Bedingung zustande gekommen, daß der Beklagte die Berufsausbildungsabschlußprüfung bestehe.

Zu einer vergleichswisen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei es nicht gekommen. Wegen der vom Beklagten verlangten Wettbewerbsentschädigung habe man insoweit keine Einigung erzielt. Auch aus der Vorkorrespondenz ergebe sich, daß die Parteien das Schreiben der Klägerin vom 17. März 1972 als erledigt angesehen hätten. Dieses Schreiben vom 17. März 1972 habe die Klägerin auch im späteren Schriftverkehr widerrufen. Einen etwa geschlossenen Vergleich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe sie auch spätestens mit der Klageerhebung wegen arglistiger Täuschung wirksam angefochten.

Als Schaden hat die Klägerin folgendes berechnet:

Aushilfsgehälter für die Monate April - Juni 1972, insgesamt	9.342,-- DM
abzüglich des für den Beklagten vorgesehenen Entgelts	<u>3.750,-- "</u>
	5.592,-- DM
zuzüglich ca. 25 % lohngebundene Kosten auf den Differenzbetrag	<u>1.408,-- "</u>
	7.000,-- DM
zuzüglich Kosten für Inserate	<u>1.500,-- "</u>
geschätzt	<u>8.500,-- DM</u> =====

Die Klägerin hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie 8.500,-- DM zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er behauptet, ein Arbeitsverhältnis sei zwischen den Parteien nicht begründet worden. Darauf hätten sich die Parteien am 17. März 1972 geeinigt. Er sei an der Einhaltung der Vereinbarung vom 17. März 1972 weiterhin interessiert gewesen. Er habe lediglich die schriftliche Festlegung einer Wettbewerbsentschädigung vermißt, obwohl darüber am 17. März

- 5 -



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



- 5 -

1972 mündlich grundsätzlich Einigkeit erzielt worden sei. Die Klägerin habe im übrigen nicht dargetan, daß sie innerhalb der ihr zur Verfügung stehenden Zeit für ihn keine Arbeitskraft habe bekommen können. Eine Arbeitskraft mit einem Gehalt von 3.000,-- DM mtl. stelle keine Ersatzkraft dar. Es müsse davon ausgegangen werden, daß die Klägerin überhaupt keine Ersatzkraft beschäftigt habe.

Die Klage ist in den Vorinstanzen erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Klägerin das Ziel ihrer Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Der von der Klägerin geltend gemachte Schadenersatzanspruch wegen unterbliebener Arbeitsleistung des Beklagten in der Zeit nach dem 16. März bis Ende Juni 1972 setzt voraus, daß der Beklagte zur Klägerin in dieser Zeit in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat oder mit ihr für diese Zeit ein Arbeitsverhältnis hätte begründen müssen. § 7 Abs. 1 des Ausbildungsvertrages begründete keine derartigen Pflichten des Beklagten für diese Zeit; die Schreiben der Klägerin an den Beklagten vom 20. Dezember 1971 und vom 17. März 1972 haben daran nichts geändert. Sonstige Verpflichtungstatbestände des gekennzeichneten Inhalts lassen sich gegen den Beklagten nicht feststellen.

Im einzelnen gilt folgendes:

I. Bis zum 16. März 1972 stand der Beklagte zur Klägerin in einem Ausbildungsverhältnis. Gemäß § 14 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 - BGBI. I, 1112 - endete dieses mit Bestehen der Abschlußprüfung am 16. März 1972, da die Prüfung vor dem Ablauf der Ausbildungszeit (31. März 1972) bestanden wurde.

II. Das am 16. März 1972 endende Ausbildungsverhältnis ist nicht auf Grund des § 7 Abs. 1 des Ausbildungsvertrages in ein Arbeitsverhältnis überführt worden, und der Beklagte war auf Grund des § 7 Abs. 1 des Vertrages auch nicht verpflichtet, nach Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses mit der Klägerin ein Arbeitsverhältnis einzugehen.



- 6 -

1. § 7 Abs. 1 des Ausbildungsvertrages enthält eine sog. "Weiterarbeitsklausel". Sie besagt, daß an die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis anschließen soll, sofern nicht drei Monate vor der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eine Partei der anderen schriftlich mitteilt, daß sie das Arbeitsverhältnis nicht wolle. Meist werden derartige Weiterarbeitsklauseln dahin verstanden, daß das Arbeitsverhältnis an das Ausbildungsverhältnis automatisch anschließt, weil die Parteien es so vereinbart hätten; sie werden auch so verstanden, daß die Parteien des Ausbildungsverhältnisses nach dessen Ende gehalten seien, ein Arbeitsverhältnis zu den üblichen Bedingungen zu vereinbaren (vgl. hierzu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 73 V, S. 757 f., Fußnote 44; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 55 VI 6, S. 882 zu Fußnote 40; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 1972, § 174 VII 3, S. 657 f.; LAG Schleswig-Holstein, AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrverhältnis). Weiterarbeitsklauseln dieses Inhalts sind jedoch mit § 5 Abs. 1 BBiG nicht vereinbar.

2. Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG ist eine Vereinbarung nichtig, die den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt. Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 BBiG gilt dies nicht, wenn sich der Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit einzugehen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BBiG); das Verbot des § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG gilt ferner nicht, wenn sich der Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate des Berufsausbildungsverhältnisses verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis auf Zeit für die Dauer von höchstens fünf Jahren einzugehen, sofern der Auszubildende Kosten für eine weitere Berufsausbildung des demnächstigen Arbeitnehmers in einem angemessenen Umfang übernimmt (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BBiG).

Eine Vereinbarung, die zuungunsten des Auszubildenden von § 5 BBiG abweicht, ist gemäß § 18 BBiG nichtig.

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

3. Sinn und Zweck dieser Regelung gehen dahin, die Entschlie-
bungsfreiheit des Auszubildenden zu schützen. Er soll sich
während seiner Ausbildung für die Zeit nach Beendigung seines
Ausbildungsverhältnisses nicht vorzeitig festlegen, und auch der
Ausbildenden soll es verwehrt sein, den Auszubildenden vorzeiti-
zu binden. Nur innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildung-
verhältnisses können berufsbeschränkende Absprachen getroffen
werden, auch solche wiederum nur mit dem Inhalt, wie er in § 5
Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 BBiG näher beschrieben ist. Das
Gesetz geht dabei davon aus, daß nur innerhalb der letzten drei
Monate der Auszubildende genügend sachkundig ist und ohne eigen-
nen Schaden beurteilen kann, wie es sich für ihn auswirkt, wenn
er seine beruflichen Verhältnisse für die Zeit nach dem Ende der
Ausbildung regelt (vgl. Schriftlichen Bericht des Ausschusses
für Arbeit über den Gesetzentwurf zum BBiG, BT-Drucks. V/4260
zu § 5, abgedruckt auch bei Herkert, BBiG, 1970, S. 83 ff. [96,
97 zu § 5]; Herkert, aaO, § 5 Rdz. 1; Haase-Richard-Wagner,
BBiG, 1970, § 5 [S. B 19]; Rolf Weber, BBiG, Stand September
1973, § 5 Anm. 1; Herbst-Weber, BBiG, 1971, Erläuterungen zu §
[S. 26/27]; Klaus Müller, BBiG, § 5 Anm. 17 [S. 18]; Rumpff-
Kuhfuhs, AR-Blattei, D-Blatt Berufsausbildung II, II Arbeits-
rechtliche Vorschriften [zu B VII]).

4. Vereinbarungen, die den Auszubildenden für die Zeit nach
Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in seiner beruf-
lichen Tätigkeit beschränken, sind nicht nur Wettbewerbsverbote
wie Schieckel [BBiG, Stand 1. Mai 1973, § 5 Anm. 1] und mög-
licherweise auch Schaub [aaO, § 174 III 3 S. 648, 649] annehmen.
Dazu gehören auch Weiterarbeitsklauseln der hier in Betracht
kommenden Art. Denn für sie ist typisch, daß sie den Auszubil-
denden für die Zeit nach der Beendigung des Ausbildungsverhält-
nisses in seiner beruflichen Tätigkeit beschränken. Wenn die
Weiterarbeitsklausel zum Zuge kommt, kann der Auszubildende nach
Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses nicht mehr frei be-
stimmen, bei wem und zu welchen Bedingungen er künftig beruflich
tätig wird. Weiterarbeitsklauseln, von denen sich die Parteien

- 8

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

nicht vor den letzten drei Monaten des Ausbildungsverhältnisses durch schriftliche Mitteilung gegenüber dem anderen lösen, sollen zu einer sogenannten "Bleibeverpflichtung" des Auszubildenden führen, und das ist eine Beschränkung seiner beruflichen Tätigkeit nach Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses. Deshalb sind Weiterarbeitsklauseln nur zulässig, wenn sie innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mit dem Inhalt vereinbart wurden, wie es in § 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 BBiG näher beschrieben ist. Werden sie nicht innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sondern, wie hier, vorher vereinbart, sind sie nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG nichtig (vgl. Herkert, aaO, § 5 Rdz. 2; Klaus Müller, aaO, § 5 Anm. 17 [S. 18]; Haase-Richard-Wagner, aaO, § 5 Anm. 1-3; Rumpff-Kuhfuhs, aaO, zu B VII 1a; vgl. auch ArbG Oldesloe, Urteil vom 17. Oktober 1972 - 1 Ca 381/72 - ARSt 1973, 106 Nr. 132).

5. Die gegenteiligen Überlegungen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in seinem Urteil vom 26. September 1973 - 12 Sa 921/73 - DB 1973, 2407, überzeugen nicht. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf nimmt für eine gleichgelagerte Weiterarbeitsklausel an, sie beschränke den Auszubildenden in seiner beruflichen Betätigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses deshalb nicht, weil beide Parteien des Ausbildungsverhältnisses sich drei Monate vor Ende des Ausbildungsverhältnisses von der Absprache lösen könnten und damit dem Auszubildenden bis dahin die volle von § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG gewollte Entscheidungsfreiheit verbleibe.

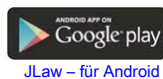
Diese Ansicht **verkennt** folgendes:

Nach ihr muß der Auszubildende, wenn er nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht gebunden sein will, die Initiative **engreifen**, um eine Bindung rückgängig zu machen, die er in einer Zeit eingegangen ist, in der er sich nach dem Schutzzweck des Gesetzes überhaupt nicht binden darf und vom Gesetz jegliche Bindung mit dem Verdikt der Nichtigkeit belegt wird. Unterläßt der Auszubildende den zeitgerechten Rücktritt vor Beginn der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses, dann soll er gebunden sein. Bei einer solchen unter einem Rücktrittsvorbehalt geschehenen

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Bindung träte dann, wenn der Rücktritt nicht ausgeübt wird, somit gerade die Folge ein, die § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG verhindern will. Deshalb läßt sich von solchen Weiterarbeitsklauseln nicht sagen, sie beschränkten den Auszubildenden nicht in seiner beruflichen Betätigung nach der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

6. Nach allem ergibt sich, daß § 7 Abs. 1 des Ausbildungsvertrages den Beklagten nach Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses nicht zum Arbeitnehmer der Klägerin gemacht hat und ihn auch nicht verpflichtet hat, ihr Arbeitnehmer zu werden.

III. Innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses hat der Beklagte mit der Klägerin kein Arbeitsverhältnis abgeschlossen, gleichgültig, ob man die letzten drei Monate ab dem 16. März 1972 oder ab dem 31. März 1972 rechnet. Soweit die Klägerin einen Vertragsschluß darin sieht, daß sie sich gegenüber dem Beklagten mit Schreiben vom 20. Dezember 1971 bereit erklärt hat, ihn nach Abschluß des Ausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, steht nicht fest, daß der Beklagte sich danach mit der Klägerin über ein Arbeitsverhältnis (Gehalt etc.) geeinigt hat.

Daß danach bis zum 16. März 1972 ein Arbeitsverhältnis zustandegekommen sei, hat die Klägerin nicht behauptet.

IV. Daß nach dem 16. März kein Arbeitsverhältnis mehr zustande gekommen ist, ist sicher. Denn am 17. März hat der Beklagte erklärt, er wolle nicht bei der Klägerin bleiben. Das Schreiben der Klägerin vom 17. März 1972 begründete ebenfalls kein Arbeitsverhältnis; es mag sich über einen Vergleich verhalten, den die Parteien über die Streitfrage geschlossen haben, ob ein Arbeitsverhältnis bestand oder nicht. Jedenfalls ergibt sich daraus keine Pflicht des Beklagten, für die Klägerin für die Zeit danach tätig zu sein. Auch wenn dieser Vergleich wegen Wegfalls der Vergleichsgrundlage ungültig oder wirksam angefochten sein sollte, so ergäbe sich daraus nichts anderes als das, was vorher war, nämlich kein Arbeitsverhältnis der Parteien für die Streitzeit.



- 10 -

Sonstige Gründe, die den Beklagten verpflichten konnten, in der Zeit nach dem 16. März 1972 für die Klägerin tätig zu werden, hat die Klägerin nicht vorgetragen und sind nicht zu erkennen.

V. Da nach allem die Klägerin vom Beklagten den geltend gemachten Schaden nicht erfolgreich verlangen kann, war das angefochtene Urteil, das, wenn auch mit anderer Begründung, zu demselben Ergebnis gekommen ist, zu bestätigen und die Revision der Klägerin zurückzuweisen (§ 563 ZPO).

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Dieterich ist erkrankt und dadurch an der Unterschrift verhindert.

Dr. Stumpf

Moritz

Gnade

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 57a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)