

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

Gesetz: GG Art. 12; BGB § 138 Abs. 1; GewO § 122;
 HGB §§ 67, 90 a

Leitsätze:

1. Art. 12 GG verbietet nicht schlechthin Verträge, durch die der Arbeitnehmer verpflichtet wird, bei vorzeitiger Kündigung unter bestimmten Voraussetzungen die vom Arbeitgeber verauslagten Ausbildungskosten zu erstatten.
2. Ein Arbeitsvertrag verstößt dann gegen § 138 Abs. 1 BGB, wenn er den im Arbeitsleben geltenden Anforderungen an ein ethisches Minimum nicht gerecht wird.
3. Eine Rückzahlungsklausel, die die vom Arbeitgeber verauslagten Ausbildungskosten betrifft, ist zulässig, 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 (Bestätigung von AP Nr. 25 und 26 zu Art. 12 GG). Das gilt auch für Arbeitnehmer, die unter die Vorschriften der §§ 122 Gewerbeordnung, 67 HGB fallen.

Aktenzeichen: 5 AZR 100/62

Urteil des BAG vom 24. Januar 1963

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5_AZR_100/62

3 Sa 427/61 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 24. Januar 1963

gez. Weinrich,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Kutschbach und Dr. Eck für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten werden das Urteil der III. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. Oktober 1961 - 3 Sa 427/61 - und das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 21. August 1961 - 5 Ca 232/61 - aufgehoben. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 161,38 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 30. April 1961 zu zahlen.

Die weitergehende Klage und die Widerklage werden abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin 1/6, der Beklagte 5/6.

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 Beklagte war seit dem 24. November 1956 zunächst als Schaffner, dann als Straßenbahnfahrer bei der Klägerin beschäftigt. Er bewarb sich am 26. Januar 1960 um seine Ausbildung als Omnibusfahrer. Am 19. Februar 1960 erklärte er schriftlich folgendes:

"Die Kosten meiner Ausbildung zum Omnibusfahrer betragen DM 310,--.
Ich verpflichte mich, nach meiner Ausbildung mindestens 5 Jahre als Omnibusfahrer im Dienst der Ü zu bleiben. Sollte mein Arbeitsverhältnis mit der Ü vor Ablauf dieser 5 Jahre enden, ohne daß ich einen wichtigen Grund zur Kündigung meines Arbeitsverhältnisses habe, bin ich bereit, einen entsprechenden Jahresanteil - je nach der Dauer meiner Beschäftigung als Omnibusfahrer - zu zahlen.
Die Rückerstattung des Jahresanteils entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis endet infolge Betriebs-einschränkung (Arbeitsmangel) oder weil ich nach Ansicht des Betriebsarztes aus gesundheitlichen Gründen die Tätigkeit als Busfahrer nicht fortsetzen kann. Ebenfalls bin ich bereit, einen entsprechenden Jahresanteil zu erstatten, wenn ich zwar im Dienst der Ü bleibe, aber infolge meines Verschuldens nicht mehr als Omnibusfahrer beschäftigt werde".

Der Beklagte wurde auf Kosten der Klägerin bis zum 31. März 1960 als Omnibusfahrer ausgebildet. Anschließend wurde er als solcher eingesetzt. Mit Schreiben vom 15. März 1961 kündigte er sein Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 15. April 1961. Bei der letzten Lohnzahlung hielt die Klägerin von den anteiligen Ausbildungskosten in Höhe von 245,40 DM den Betrag von 41,-- DM ein. Den Restbetrag von 204,40 DM nebst Zinsen hat sie beim Arbeitsgericht eingeklagt.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und Widerklage in Höhe von 41,-- DM erhoben. Die Klägerin hat Abweisung der Widerklage erbeten. Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt, die Widerklage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der



zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte nach wie vor die Abweisung der Klage und Verurteilung der Klägerin auf die Widerklage. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, daß die Vereinbarung vom 19. Februar 1960 unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu beanstanden sei. Demgegenüber meint die Revision zunächst, durch diese Vereinbarung werde gegen Art. 12 GG und § 138 Abs. 1 BGB verstoßen. Dem kann jedoch nicht zugestimmt werden.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 25 zu Art. 12 GG) hat sich ausführlich mit der Frage der Rechtsbeständigkeit von Vereinbarungen befaßt, durch die sich ein Arbeitnehmer verpflichtet, im Falle seines vorzeitigen Ausscheidens die vom Arbeitgeber aufgebrauchten Ausbildungskosten ganz oder teilweise zurückzuzahlen. Unter eingehender Würdigung von Literatur und Rechtsprechung, insbesondere auch des Bundesverfassungsgerichts, hat er die Auffassung vertreten, daß Art. 12 GG solche Vereinbarungen nicht schlechthin verbiete und daß deshalb auch derartige Vereinbarungen nicht ohne weiteres nach § 138 Abs. 1 BGB nichtig seien.

Der erkennende Senat brauchte nicht zu entscheiden, ob den Ausführungen des Ersten Senats zu Art. 12 GG in vollem Umfang beizutreten ist. Er vertritt jedenfalls mit dem Ersten Senat die Ansicht, daß unsachgerechte Kündigungsbeschränkungen zwar gegen Art. 12 GG verstoßen, daß solche jedoch nicht vorliegen, wenn der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung in vertretbaren Grenzen zur Erstattung der vom Arbeitgeber verauslagten Ausbildungskosten herangezogen wird.

In Vereinbarungen der hier streitigen Art kann auch nicht ohne weiteres ein Verstoß gegen § 138 Abs. 1 BGB



- 4 -

gesehen werden; denn es besteht ein allgemeines und gerechtfertigtes Bedürfnis nach Vereinbarungen, durch die dem vorzeitig kündigenden Arbeitnehmer die Erstattung entstandener Ausbildungskosten zugemutet wird. Solche Vereinbarungen werden, und zwar auf Grund freier EntschlieÙung des Arbeitnehmers, häufig abgeschlossen. Es kann deshalb keine Rede davon sein, daß sie von allen gerecht und billig denkenden Menschen mißbilligt würden. Dann aber verstoßen sie auch nicht gegen § 138 Abs. 1 BGB. Denn ein Vertrag ist danach nur nichtig, wenn er den im Arbeitsleben geltenden Anforderungen an ein ethisches Minimum nicht gerecht wird. Das aber kann bei einer Vereinbarung wie der vom 19. Februar 1960 schon deshalb nicht angenommen werden, weil bei ihrem Abschluß Motive mitgewirkt haben, die berechtigten Interessen beider Vertragsteile entsprechen, nämlich dem Interesse des Arbeitnehmers daran, die Voraussetzungen zur Ausfüllung eines wirtschaftlich günstigeren Arbeitsplatzes zu erwerben, und dem Interesse des Arbeitgebers an einer vielseitigen Verwendbarkeit des Arbeitnehmers.

II. Zu Unrecht beruft sich die Revision weiter darauf, die vorgenannte Vereinbarung sei auch deshalb nichtig, weil sie gegen § 122 GewO verstoße.

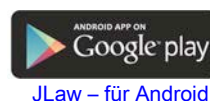
1. Zwar ist im angefochtenen Urteil nicht ausdrücklich festgestellt, daß der Beklagte gewerblicher Arbeiter war. Das kann jedoch unbedenklich angenommen werden, zumal das Landesarbeitsgericht von "Lohnzahlung" spricht und es der Übung entspricht, daß Schaffner, Straßenbahnfahrer und Omnibusfahrer im Arbeiterverhältnis, nicht im Angestelltenverhältnis stehen.

Auch dagegen, daß Verkehrsbetriebe wie die Klägerin unter die Gewerbeordnung fallen, bestehen keine Bedenken. Das ergibt sich aus der Ausnahmegvorschrift des § 105 Abs. 1 GewO, in der Verkehrsbetriebe ausdrücklich erwähnt sind. Diese Erwähnung wäre überflüssig, ja sogar unverständlich, wenn die Verkehrsbetriebe nicht unter die Gewerbeordnung fielen. Hinzukommt, daß sie in § 6 GewO nicht erwähnt werden.

5 -



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



4

2. Obwohl sich der Beklagte hiernach grundsätzlich auf § 122 GewO berufen kann, ist doch ein Verstoß der Vereinbarung vom 19. Februar 1960 gegen diese Gesetzesbestimmung nicht festzustellen.

a) Mit einem Fall des § 122 GewO hat sich der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in einer nicht veröffentlichten Entscheidung vom 18. Februar 1960, 2 AZR 397/57, befaßt. Er hat dort keine Bedenken gegen die unveränderte Weitergeltung des § 122 GewO geäußert und demgemäß eine Vereinbarung für unwirksam erklärt, nach der der Arbeitnehmer eine längere Kündigungsfrist einzuhalten hatte als der Arbeitgeber. Dagegen hat der erkennende Senat keinen Verstoß gegen § 122 GewO oder die gleichlautende Vorschrift des § 67 HGB angenommen, wenn sich ein Arbeitnehmer bei gleichbleibenden Kündigungsfristen für den Fall einer von ihm ausgehenden Kündigung zur Rückzahlung einer Gratifikation verpflichtete (BAG 9, 250 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation; ebenso in AP Nr. 20, 22 und 23 aaO).

Zur Frage der Rückzahlung von Ausbildungskosten, also zu dem im Streitfall interessierenden Komplex, hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in den Urteilen AP Nr. 25 und 26 zu Art. 12 GG Stellung genommen. Nach diesen Entscheidungen, die allerdings nicht die §§ 122 GewO, 67 HGB betreffen, ist es grundsätzlich möglich, Vereinbarungen darüber zu treffen, daß Ausbildungskosten in gewissem Umfang dann zurückgezahlt werden müssen, wenn der ausgebildete Arbeitnehmer während einer bestimmten Zeit von sich aus das Arbeitsverhältnis zur Beendigung bringt.

b) Es ist nicht zu verkennen, daß in tatbestandlicher Hinsicht zwischen den vom Ersten und vom Fünften Senat entschiedenen Fällen einerseits und dem hier zur Entscheidung stehenden Rechtsstreit andererseits gewisse Unterschiede bestehen: Der Erste Senat hatte es, wie schon betont, in den die Rückzahlungspflicht von Ausbildungskosten betreffenden Fällen nicht mit einem Tatbestand zu tun, auf den die §§ 122 GewO, 67 HGB anzuwenden



waren; der Fünfte Senat dagegen hatte nicht über die Rückzahlung von Ausbildungskosten, sondern über die von Gratifikationen zu entscheiden. Gleichwohl sind die vom Ersten und Fünften Senat herausgebildeten Rechtsgrundsätze auch auf den Streitfall anzuwenden.

aa) Obwohl der Erste Senat sich nicht mit § 122 GewO zu befassen brauchte, müssen die von ihm ausgesprochenen Grundgedanken auch im vorliegenden Rechtsstreit angewendet werden. Zwar ist § 122 GewO noch in Geltung. Nur der Gesetzgeber kann ihn aufheben. Mit Recht hat deshalb der Zweite Senat in der Entscheidung 2 AZR 297/57 die dort getroffene Vereinbarung an § 122 GewO scheitern lassen. Andererseits liegt aber im Streitfall jedenfalls keine unmittelbare Verletzung des § 122 GewO vor. Diese Vorschrift besagt lediglich, daß nicht ungleiche Kündigungsfristen vereinbart werden dürfen. Hier aber sind die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber und für den Arbeitnehmer gleich lang. Eine unmittelbare Anwendbarkeit des § 122 GewO steht also nicht in Rede.

Zwar ist in Literatur und Rechtsprechung in diesem Zusammenhang zutreffend auch die Frage der Gesetzesumgehung erörtert worden (RAG ARS 8, 163 mit zust. Anm. von Hueck; Mikisch, Lehrbuch, 3. Aufl., Bd. 1, S. 716; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 1, S. 516; Staudinger-Nipperdey-Mohnen, BGB, 11. Aufl., Anm. 85 vor § 620). Aber der Begriff der Gesetzesumgehung hängt stets von den jeweiligen Verhältnissen ab, zu denen auch die Zeitverhältnisse gehören. Unter diesem Gesichtspunkt ist zu beachten, was der erkennende Senat über die Bedeutung der Kündigungsschutzgesetzgebung für die Frage der Zulässigkeit von Vereinbarungen über die Rückzahlung von Gratifikationen ausgeführt hat. Gerade das Bestehen des Kündigungsschutzes, den es in dieser Form zur Zeit der Schaffung des § 122 GewO noch nicht gab, berechtigt dazu, einen Fall der Umgehung nur dann anzunehmen, wenn ein solcher offen



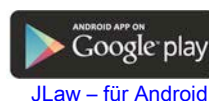
und klar zutage liegt.

Es ergibt sich hieraus, daß grundsätzlich keine Bedenken dagegen bestehen, die Rechtsprechung des Ersten Senats zur Frage der Rückzahlungspflicht von Ausbildungskosten auch dann anzuwenden, wenn auf das Arbeitsverhältnis die §§ 122 GewO, 67 HGB anzuwenden sind.

bb) Es bestehen aber auch keine grundsätzlichen Bedenken dagegen, die Gratifikationsrechtsprechung des erkennenden Senats auf den vorliegenden Fall anzuwenden. Denn das, was der erkennende Senat in dieser Hinsicht zu den Gratifikationszusagen ausgesprochen hat, kann auch dann Geltung beanspruchen, wenn es sich um einen Fall der Rückzahlung von Ausbildungskosten handelt.

Auf die Zahlung von Ausbildungskosten durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer in der Regel ebenso wenig einen arbeitsvertraglichen Anspruch wie auf die Zahlung einer Gratifikation. Zwar besteht ein Unterschied zwischen der Gratifikation einerseits, den Ausbildungskosten andererseits: die Zahlung einer Gratifikation begünstigt einseitig den Arbeitnehmer. Durch diese Zahlung hat der Arbeitgeber keinerlei materielle Vorteile, sondern nur eine mehr oder weniger berechtigte Hoffnung darauf, daß der Empfänger seinem Betrieb treu bleiben werde. Der Arbeitnehmer bekommt bei der Gratifikationszahlung bares Geld in die Hand. Das weist gewisse Ähnlichkeiten mit dem Fall auf, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Darlehen gibt mit der Abrede, eine Rückzahlung des Darlehens brauche nicht mehr zu erfolgen, wenn der Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Zeitpunkt im Betrieb des Arbeitgebers bleibt.

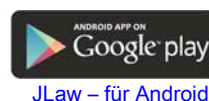
Dem Arbeitnehmer ist aber auch in aller Regel mit einer Berufsausbildung mehr gedient als mit der Auszahlung einer Gratifikation, die in den meisten Fällen lediglich dazu zu dienen bestimmt ist, den Lebensstandard des Arbeitnehmers für eine nur vorübergehende Zeit an-



zuheben. Das ergibt sich aus der Höhe der Gratifikation, die sich meist in bescheidenen Grenzen hält. Dagegen sind die Vorteile, die dem Arbeitnehmer aus einer Berufsausbildung zufließen, meist für die Dauer berechnet.

Eine dem Arbeitnehmer zuteil werdende Ausbildung ist aber in der Regel auch nicht ohne jeden Wert für den Arbeitgeber. Da die Ausbildung bezweckt, den Arbeitnehmer an einem neuen Arbeitsplatz einsetzen zu können, und da das nach Abschluß der Ausbildung in aller Regel auch geschieht, hat von ihr im allgemeinen auch der Arbeitgeber einen Nutzen. Er kann nämlich die Arbeitskraft des Ausgebildeten jetzt an einer anderen Stelle einsetzen, an der sie ihm im Zweifel nicht weniger wertvoll, sondern wertvoller ist als an der früheren Arbeitsstelle. Insoweit geschieht die Ausbildung also auch im Interesse des Arbeitgebers. Andererseits bekommt dadurch, daß der Arbeitgeber die Ausbildung bezahlt, der Arbeitnehmer kein bares Geld in die Hand, das er im Falle einer von ihm ausgehenden Kündigung zurückzahlen könnte.

c) Wägt man die vorstehend erörterten Gesichtspunkte gegeneinander ab, so ergibt es sich, daß entscheidende Unterschiede zwischen dem vorliegenden Fall und den bereits vom Ersten und vom erkennenden Senat entschiedenen Fällen nicht bestehen. Es gelten somit die Grundsätze, die der Erste Senat in seinen Urteilen hinsichtlich der Rückzahlungspflicht von Ausbildungskosten und der erkennende Senat zu den Gratifikationszusagen aufgestellt hat, auch für den Streitfall: eine Rückzahlungsklausel, die die vom Arbeitgeber verauslagten Ausbildungskosten betrifft, ist danach zulässig, 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.



4

Von Bedeutung für die Frage der Zumutbarkeit ist dabei, falls kein arbeitsvertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers darauf besteht, daß er auf Kosten des Arbeitgebers ausgebildet wird, zunächst die Frage, inwieweit der Arbeitgeber an der Ausbildung seines Arbeitnehmers interessiert ist. Besonders beachtlich ist weiter die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung. Auch auf die Höhe des Betrages, den der Arbeitgeber zurückverlangt, kommt es maßgeblich mit an. Vor allem aber ist bedeutsam, welche beruflichen Vorteile der Arbeitnehmer dadurch erlangt hat, daß er die Ausbildung erhalten hat.

3. Im Streitfall bestand kein arbeitsvertraglicher Anspruch des Beklagten darauf, auf Kosten der Klägerin ausgebildet zu werden. Wie das Landesarbeitsgericht feststellt, war der Beklagte zunächst als Schaffner und Straßenbahnfahrer beschäftigt gewesen. Er hat nicht behauptet, daß im Arbeitsvertrag etwas weiteres vereinbart worden sei. Es muß also davon ausgegangen werden, daß, als die Klägerin die Verpflichtung übernahm, die Ausbildungskosten für den Beklagten zu tragen, damit ein weiterer Vertrag zustande kam, in dem die Klägerin sich zusätzlich verpflichtete, den Beklagten ausbilden zu lassen. Dadurch entstanden der Klägerin nicht nur finanzielle Belastungen in Höhe der Ausbildungskosten, sondern es entstand ihr im Zweifel auch ein Ausfall an der Arbeitsleistung des Beklagten. Wäre dieser nicht zum Omnibusfahrer ausgebildet worden, so hätte er in der Ausbildungszeit seine vertragsgemäßen Arbeiten für die Klägerin verrichten müssen.

Da die Klägerin somit eine Belastung übernahm, zu deren Übernahme sie durch den Arbeitsvertrag mit dem Beklagten nicht verpflichtet war, ist ihr grundsätzlich das Recht einzuräumen, die Übernahme dieser Verpflichtungen von einer Bedingung abhängig zu machen. Das ist dadurch geschehen, daß die Klägerin den Beklagten verpflichtete, unter Umständen die Ausbildungskosten zurück-



zuzahlen. Hiergegen bestehen nach dem Gesagten grundsätzlich keine rechtlichen Bedenken.

Nach den weiteren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts muß davon ausgegangen werden, daß auch die Klägerin daran interessiert war, den Beklagten ausbilden zu lassen. Das Landesarbeitsgericht erwähnt nämlich einen Bedarf der Klägerin an Omnibusfahrern. Angesichts der heutigen Arbeitsmarktlage kann von einem Erfahrungssatz gesprochen werden, der diese Annahme des Landesarbeitsgerichts bestätigt.

Schon aus diesem Eigeninteresse der Klägerin ergibt sich, daß die hier vereinbarte Zeit von fünf Jahren zu lang ist. Das gilt auch unter Berücksichtigung des Umstandes, daß die Rückzahlungspflicht nur dann eintreten sollte, wenn der Beklagte ausschied, ohne einen wichtigen Grund für die Kündigung zu haben, nicht jedoch bei Betriebseinschränkungen und auch nicht dann, wenn der Beklagte zum Fahren von Omnibussen aus gesundheitlichen Gründen untauglich wurde. Der Erste Senat hat die Grenze des Zumutbaren bei etwa drei Jahren gesehen. Diese Dauer erscheint auch im vorliegenden Falle angemessen, und zwar insbesondere mit Rücksicht darauf, daß im Laufe der Jahre die Rückzahlungsverpflichtung nach und nach eingeschränkt wird, wie das in der Vereinbarung vom 19. Februar 1960 vorgesehen ist.

War hiernach die vertraglich vereinbarte Zeit von fünf Jahren zu lang, so ist das Gericht zur Abkürzung dieser Zeit in der Lage. Denn in einem solchen Fall ist anzunehmen, daß die Parteien, hätten sie die Unzumutbarkeit einer so langen Befristung erkannt, eine kürzere gewählt hätten. Der Vertrag kann deshalb durch das Gericht dahin ergänzt werden, daß an die Stelle der fünf Jahre die nach den obigen Ausführungen als angemessen anzusehende Frist von drei Jahren tritt. Daraus ergibt sich zugleich die Notwendigkeit, die Ausbildungskosten anders zu verteilen. Denn auch insoweit ist von der Annahme auszugehen, daß die Parteien bei Kenntnis der

gegen die Frist von fünf Jahren bestehenden Bedenken eine Verteilung auf eine angemessene Zeit vereinbart hätten.

Dem steht nicht entgegen, daß die Höhe des Betrages von 310,-- DM verhältnismäßig gering ist. Zwar ist nicht festgestellt, welchen Lohn der Beklagte erhalten hat. Es kann aber angesichts der heute üblichen Löhne ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß der Betrag von 310,-- DM erheblich unter dem Monatseinkommen des Beklagten gelegen hat. Weder die Klägerin noch der Beklagte waren somit durch die aufzubringende Summe übermäßig belastet.

Andererseits stellt das Landesarbeitsgericht fest, daß sich durch die Ausbildung die Chancen des Beklagten, ein höheres Einkommen zu erwerben, erhöht haben. Auch das entspricht einem allgemeinen Erfahrungssatz. Es ist also auch von dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts auszugehen, obwohl bestimmte Zahlen nicht festgestellt sind und es nicht geklärt ist, ob der Beklagte nach wie vor als Omnibusfahrer tätig ist und was er jetzt verdient. Trotz dieser fehlenden Feststellungen kann die Vereinbarung vom 19. Februar 1960 der Höhe des etwa zurückzuzahlenden Betrages nach nicht beanstandet werden.

Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß der Beklagte durch die ihm zuteil gewordene Ausbildung einsatzfähiger geworden ist, als er es ohne diese Ausbildung war, entspricht ebenfalls einem allgemeinen Erfahrungssatz. Omnibusfahrer werden nicht nur bei den öffentlichen Verkehrsbetrieben gesucht. Auf sie ist vielmehr in erheblichem Umfang auch die private Wirtschaft angewiesen. Angesichts der heutigen Arbeitsmarktlage kann davon ausgegangen werden, daß die beruflichen Aussichten des Beklagten durch die Ausbildung zum Omnibusfahrer nicht unerheblich gestiegen sind.

Die vorstehend erörterten Gesichtspunkte, die für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgeblich sind, sprechen dafür, daß - allein abgesehen von der vereinbarten



- 12 -

Dauer der Bindung des Beklagten auf fünf Jahre – in der Vereinbarung vom 19. Februar 1960 keine unzulässige Beschränkung des Beklagten gesehen werden kann. Aus anderen Gesichtspunkten als denen, die vorstehend erörtert worden sind, ergeben sich ebenfalls keine Bedenken gegen die Wirksamkeit der Vereinbarung. Der Beklagte kann sich insbesondere auch nicht mit Erfolg auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei ausgeführt hat. Dagegen werden von der Revision auch keine Bedenken erhoben.

Ist hiernach die Vereinbarung vom 19. Februar 1960 mit der Maßgabe wirksam, daß an die Stelle der Frist von fünf Jahren eine solche von drei Jahren tritt, so entfällt auf ein Jahr und einen halben Monat ein Betrag von 107,62 DM, der dem Beklagten gutzubringen ist. Die restliche Forderung der Klägerin, von der sie 41,-- DM bereits durch Aufrechnung erhalten hat, beläuft sich danach auf 202,38 DM.

Im Interesse der Klarheit der Urteilsformel hat der Senat die Urteile erster und zweiter Instanz in vollem Umfang aufgehoben und den Urteilsausspruch neu gefaßt. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Wichmann

Herm. Kutschbach

Dr. Eck



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

