

Aktenzeichen: 5 AZR 1008/78

LAG Saarland Urteil des BAG vom 4. Februar 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 138, 612; ZPO § 139

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 1008/78

2 Sa 135/77 Saarland

Verkündet am
4. Februar 1981

gez. Schartel,
Angestellter

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. Februar 1981
durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter
Dr. Heither und Griebeling sowie die ehrenamtlichen
Richter Dr. Florack und Dahl für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts
Saarland vom 23. August 1978 - 2 Sa 135/77 -
wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision
zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch darüber, ob dem Kläger gegen den Beklagten noch Vergütungsansprüche zustehen. Der im Dezember 1960 geborene Kläger war vom 1. Juli 1975 bis zum 14. September 1976 bei dem Beklagten gegen eine Vergütung von 200,-- DM netto monatlich beschäftigt. Der Beklagte betreibt eine Tankstelle und Kraftfahrzeug-Werkstatt; er hat keine Erlaubnis zur Ausbildung im Kraftfahrzeughandwerk. Die Vertragsvereinbarungen wurden für den Kläger von dessen Vater getroffen, der seit langem mit dem Beklagten bekannt und befreundet war. Man war sich darüber einig, daß der Kläger gewisse Kenntnisse im Kraftfahrzeughandwerk erwerben sollte.

Der Kläger wurde ganz überwiegend mit der Reinigung der Werkstatt und des Vorgeländes sowie mit Handreichungen für andere Arbeitnehmer beschäftigt. Er besuchte einmal wöchentlich die Berufsschule und nahm im Juni/Juli 1976 an einem Lehrgang in einer überbetrieblichen Lehrwerkstatt des Kraftfahrzeughandwerks teil.

Am 8. Juli 1976 kündigte der Beklagte das Vertragsverhältnis fristlos gegenüber dem Kläger selbst. In dem gegen diese Kündigung geführten Rechtsstreit trugen die Parteien übereinstimmend vor, der Kläger stehe in einem Ausbildungsverhältnis als Kfz-Mechaniker. In jenem Verfahren stellte das Arbeitsgericht fest, daß die Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses durch den Beklagten vom 8. Juli 1976 rechtsunwirksam ist.

Der Kläger wurde von dem Beklagten nicht wieder beschäftigt. Am 15. September 1976 trat er eine Lehre als Stukkateur an. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger geltend gemacht, er habe erst nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb des Beklagten erfahren, daß dieser nicht die Befähigung besitze, im Kraftfahrzeughandwerk auszubilden. Für die von ihm verrichteten Tätigkeiten stehe ihm ein Stundenlohn von 5,75 DM brutto zu. Dies sei die ortsübliche Vergütung gewesen. Für die Zeit vom 1. Juli 1975 bis 14. September 1976 ergebe sich bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden eine Vergütung von 16.031,-- DM, auf die die vom Beklagten und vom Arbeitsamt gezahlten Beträge



anzurechnen seien.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 16.031,-- DM
brutto abzüglich 3.093,60 DM nebst 4 % Zinsen
seit dem 24. Dezember 1976 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat behauptet, dem gesetzlichen Vertreter des Klägers sei von vornherein bekannt gewesen, daß der Beklagte nicht die Fähigkeit zur Berufsausbildung besitzt. Er habe den Kläger nur auf Bitten seines Vaters eingestellt. Das vereinbarte Entgelt sei angemessen gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht ihm 15.494,60 DM abzüglich der vom Kläger als erhalten bezeichneten Beträge zuerkannt. Mit seiner Revision erstrebt der Beklagte die Abweisung der Klage in vollem Umfange.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat den Beklagten im Ergebnis zu Recht verurteilt.

1. 1. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts hat zwischen den Parteien kein Berufsausbildungsverhältnis bestanden. Der Beklagte war nicht zur Berufsausbildung befugt. Er hat vorgebracht, daß er den Kläger ganz überwiegend mit Hilfsarbeiten beschäftigt hat. Der Kläger ist dieser Darstellung nicht entgegengetreten. Da der geltend gemachte Vergütungsanspruch voraussetzt, daß kein Ausbildungs-, sondern ein Arbeitsverhältnis vorgelegen hat, ist davon auszugehen, daß der Kläger sich den ihm insoweit günstigen Vortrag des Beklagten zu eigen gemacht hat. Der unstreitige Sachverhalt darüber, wie das Vertragsverhältnis der Parteien tatsächlich ausgestaltet und verwirklicht wurde, ergibt, daß der Kläger in einem Arbeitsverhältnis als Hilfsarbeiter von dem Beklagten beschäftigt wurde.

2. An dieser Wertung ist der Senat nicht durch das im Vorprozeß zwischen den Parteien ergangene Urteil des Arbeitsgerichts Saarlouis vom 9. September 1976 gehindert. Wenn im Tenor dieses Urteils festgestellt ist, daß die Kündigung des



- 4 -

Berufsausbildungsverhältnisses rechtsunwirksam ist, so ist damit nicht zugleich rechtskräftig erkannt, daß zwischen den Parteien ein Berufsausbildungsverhältnis bestanden hat. Zu dieser Frage bestand im Vorverfahren gar kein Streit. Die Parteien hatten übereinstimmend ihr Rechtsverhältnis als Berufsausbildungsverhältnis bezeichnet. Deshalb bedeutet der Ausspruch nur, daß die von den Parteien als Berufsausbildungsverhältnis gekennzeichnete Rechtsbeziehung fortbestehe. Das hinderte in dem jetzigen Verfahren den Arbeitgeber nur, Tatsachen anzuführen für eine Beendigung der Beziehungen der Parteien zu einem früheren Zeitpunkt als dem, der im Kündigungsrechtsstreit maßgebend war (vgl. dazu auch BAG AP Nr. 3 zu § 4 KSchG 1969 [zu 2 b der Gründe]).

II. Die zwischen den Parteien getroffene Vergütungsabrede war nach § 138 BGB a.F. nichtig.

1. Nach dem zuvor Gesagten ist davon auszugehen, daß der Kläger beim Beklagten als Hilfsarbeiter beschäftigt war. Für diese Tätigkeit war ihm eine Vergütung von 200,-- DM netto monatlich bei normaler Arbeitszeit versprochen. Nach der Auskunft der Handwerkskammer des Saarlandes betrug der durchschnittliche ortsübliche Stundenlohn eines Hilfsarbeiters in Kfz-Werkstätten im Jahre 1975 5,45 DM und ab 1. Januar 1976 5,75 DM. Der Kläger kam nur auf einen Stundenlohn von etwa 1,-- DM. Es liegt auf der Hand, daß in einem Falle, in dem der gezahlte Lohn nur etwa 1/5 des für vergleichbare Tätigkeiten gezahlten üblichen Lohnes ausmacht, ein auffälliges Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt, das den objektiven Tatbestand des § 138 Abs. 2 BGB a.F. erfüllt.

Auch der nach § 138 Abs. 2 BGB a.F. erforderliche Vorwurf einer verwerflichen Gesinnung ist gegen den Beklagten begründet. Der Beklagte hat selbst vorgetragen, daß der Vater des Klägers ihn um eine Beschäftigung des Klägers gebeten habe, weil der Kläger andernfalls nach der Schulentlassung erwerbslos sein würde. Der Beklagte hat angedeutet, es sei verdienstvoll von ihm, wenn er dieser Bitte

- 5 -



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



- 5 -

entsprochen und den Kläger eingestellt habe. Diese Betrachtung verkürzt jedoch unzulässig den Sachverhalt. Der Beklagte hat mit dem Versprechen eines Lohnes von nur 200,-- DM monatlich zugleich eine billige Arbeitskraft gewinnen wollen. Unter normalen Verhältnisse hätte er für einen Hilfsarbeiter einen Stundenlohn von etwa 5,45 DM aufwenden müssen. Die beim Kläger gegebene und dem Beklagten vor Augen geführte Lage, ohne eine Anstellung bei ihm keinen Arbeitsplatz zu erlangen, hat der Beklagte ausgenutzt und für die erwarteten Hilfsarbeiten einen außer Verhältnis stehenden Lohn angeboten. Damit hat er die Lage des Klägers nicht verbessert, sondern sie in seinem Interesse ausgebeutet. Ein solches Verhalten läßt die Rechtsordnung nach § 138 BGB nicht zu.

2. Die Nichtigkeit der Vergütungsabrede berührt die Wirksamkeit des Arbeitsverhältnisses im übrigen nicht. Anstelle der unwirksamen Vergütungsabrede tritt die Regelung des § 612 BGB. Danach kann die übliche Vergütung verlangt werden, wenn eine Arbeitsleistung nur gegen Vergütung erwartet werden kann. Das führt dazu, daß der Kläger, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hatte, für die Dauer seiner Tätigkeit den Hilfsarbeiterlohn von 5,45 DM im Jahre 1975 und von 5,75 DM im Jahre 1976 beanspruchen kann.

III. Der Beklagte hat mit der Revision geltend gemacht, dem Kläger stünden jedenfalls nicht in dem vom Landesarbeitsgericht angenommenen Umfang Vergütungsansprüche zu. Der Beklagte sei in der Zeit nach der Kündigung vom 8. Juli 1976 nicht in Annahmeverzug gewesen, weil nur ein faktisches Arbeitsverhältnis vorgelegen habe. Ferner hätte das Landesarbeitsgericht Fehlzeiten des Klägers berücksichtigen müssen. Allein der Besuch der Berufsschule und der überbetrieblichen Schulung hätten mindestens 1.100 Stunden ausgemacht. Insoweit hätte das Landesarbeitsgericht auch einen Hinweis nach § 139 ZPO geben müssen.

Mit diesem Vorbringen kann die Revision nicht durchdringen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat für die Zeit nach der Kündigung

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

zu Recht angenommen, daß sich der Beklagte in Annahmeverzug befunden hat. Das Berufungsgericht hat im angefochtenen Urteil die Voraussetzungen des § 615 BGB rechtsfehlerfrei festgestellt. Die Annahme der Revision, zwischen den Parteien habe nur ein faktisches Vertragsverhältnis bestanden, bei dem der Beklagte nicht in Annahmeverzug habe versetzt werden können, ist aus den zuvor dargelegten Erwägungen unzutreffend.

2. Zu der Frage, ob von der vom Kläger angeführten Arbeitszeit Stunden abzusetzen waren, für die der Kläger keinen Lohn beanspruchen konnte, gilt folgendes:

a) Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht hätte den Beklagten gemäß § 139 ZPO veranlassen müssen, darzulegen, wann der Kläger gefehlt hat, genügt die Rüge nicht den nach der Rechtsprechung notwendigen Anforderungen. Bei einer Rüge der Verletzung des § 139 ZPO muß nicht nur gesagt werden, was das Landesarbeitsgericht hätte aufklären müssen, sondern es muß auch im einzelnen dargelegt werden, was auf eine entsprechende Anfrage dargelegt worden wäre. Nur dann läßt sich beurteilen, ob das angefochtene Urteil auf der behaupteten Rechtsverletzung beruhen kann (vgl. zuletzt die auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmte Entscheidung des BAG vom 5. Juli 1979, AP Nr. 9 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu II 1 b der Gründe]). Diese Ausführungen fehlen in der Revisionsbegründung, und schon deshalb kann die Rüge keinen Erfolg haben.

b) Unstreitig ist allerdings, daß der Kläger die Berufsschule besucht hat. Das führt jedoch nicht zu einer Verminderung des von ihm geltend gemachten Lohnanspruchs. Nach § 9 Abs. 3 JugArbSchutzG, das nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 JugArbSchutzG hier Anwendung findet, darf durch den Besuch der Berufsschule ein Entgeltausfall nicht eintreten. Soweit der Kläger - in einem nicht näher festgestellten Umfang -

- 7 -



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



- 7 -

in der Zeit Juni/Juli 1976 an einer Ausbildung in einer überbetrieblichen Lehrwerkstätte teilgenommen hat, ist davon auszugehen, daß ihm absprachegemäß hierdurch ein Lohnausfall nicht entstehen sollte. Ihm ist die vertraglich zugesagte Vergütung in der Zeit weiter gewährt worden. Deshalb kann der Kläger auch die ihm nach § 612 BGB zustehende Vergütung verlangen. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob darüber hinaus die Voraussetzungen vorliegen, unter denen nach § 10 Abs. 2 Satz 2 JugArbSchutzG ein Entgeltausfall bei Teilnahme an einer Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte nicht eintreten darf.

gez. Dr. Thomas

Dr. Heither

Richter Griebeling
ist erkrankt und
deshalb an der
Unterschrift verhindert
gez. Dr. Thomas

Dr. Florack

Dahl



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

