

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

12. Nov. 1966

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Einheitslehrvertrag der Industrie- und Handelskammern, § 8 (Weiterarbeitsklausel).

Leitsatz:

Der Vorbehalt der Rückzahlung einer Weihnachtsgratifikation im Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer erstreckt sich nicht ohne weiteres auch auf eine Mitteilung des Lehrlings nach § 8 des Einheitslehrvertrages, daß er die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses nach Abschluß der Lehre ablehne.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 5 AZR 202/66

Urteil des BAG vom 12. November 1966

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!**Urteil**

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. November 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Döderlein und Döring für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Februar 1966 - 7 Sa 475/65 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 21. Mai 1965 - 2 Ca 498/65 - wie folgt abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

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

- 2 -



Tatbestand:

Die am 6. März 1948 geborene Beklagte war bei der Klägerin vom 1. April 1962 bis zum 31. März 1965 als Lehrling für den Beruf des Großhandelskaufmanns beschäftigt. Der schriftliche Lehrvertrag vom 16. Januar 1962 bestimmt in § 8 folgendes:

"Beabsichtigt einer der Vertragspartner nach Abschluß der Lehre ein Arbeitsverhältnis mit dem anderen nicht einzugehen, so muß er dies dem anderen spätestens drei Monate vor Ablauf der Lehrzeit oder, wenn der Lehrling vorzeitig zur Abschlußprüfung zugelassen wird, unverzüglich nach Kenntnis der Zulassung schriftlich anzeigen. Wird eine solche Anzeige nicht oder nicht rechtzeitig vorgenommen, so ist der Lehrling nach Beendigung der Lehrzeit zu den zu vereinbarenden, oder wenn eine gültige Vereinbarung nicht zustande kommt, zu den tariflichen bzw. zu den gesetzlichen Bedingungen eingestellt."

Die monatliche Erziehungsbeihilfe der Beklagten betrug im letzten Lehrjahr DM 145,-. Die Klägerin zahlte in den Jahren 1962 bis 1964 an alle Mitarbeiter, also auch an die Beklagte, Weihnachtsgratifikationen. Die Zahlungen sind von der Klägerin jeweils im November mit inhaltlich übereinstimmenden Rundschreiben an ihre Belegschaftsmitglieder angekündigt worden, das im Jahre 1964 folgenden Wortlaut hatte:

"Betr.: Weihnachtsgratifikation"

Zum bevorstehenden Weihnachtsfest sowie zum Jahreswechsel werden wir auch in diesem Jahr wieder sämtlichen Angehörigen unserer Firma eine Gratifikation zukommen lassen.

Bei dieser Weihnachtsgratifikation handelt es sich um eine freiwillige Zuwendung, die von uns nach billigem Ermessen festgesetzt und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gezahlt wird.

Aus dieser Zahlung können jetzt und in Zukunft weder dem Grunde noch der Höhe nach weder von dem Empfänger selbst oder von anderen Belegschaftsangehörigen oder dritten Personen irgendwelche Ansprüche hergeleitet werden.

.....

Wir behalten uns ferner vor, von Mitarbeitern, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1.4. 65 kündigen, die gewährte Weihnachtsgratifikation



als Vorschuß zu betrachten und zurückzufordern."

Auf der Rückseite dieses Rundschreibens wurden unter der Überschrift "Kenntnis genommen" die Namen der Betriebsangehörigen aufgeführt, denen die Gratifikation gezahlt werden sollte. In diesen Aufstellungen befand sich auch der Name der Beklagten, die - wie in den Vorjahren - auch im November 1964 das Schreiben selbst mit ihrer Unterschrift abgezeichnet hat. Die Beklagte erhielt daraufhin im November 1964 eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von DM 145,-. In der Folgezeit teilte die Beklagte der Klägerin gem. § 8 des Lehrvertrages mit, daß sie nach Abschluß der Lehrzeit nicht bei der Klägerin bleiben wolle; sie schied mit Ablauf des 31. März 1965 aus.

Die Klägerin verlangt nunmehr von der Beklagten die Rückzahlung der Weihnachtsgratifikation in voller Höhe. Sie vertritt die Auffassung, die Beklagte habe ihr Vertragsverhältnis, das nach dem Ende der Lehrzeit unmittelbar in ein normales Arbeitsverhältnis übergehen sollte, nach Erhalt der Weihnachtsgratifikation noch innerhalb des für den Rückzahlungsvorbehalt maßgeblichen Zeitraumes gekündigt. Für die Verbindlichkeit der Rückzahlungsverpflichtung komme es auf eine Genehmigung durch die gesetzlichen Vertreter der Beklagten nicht an, weil diese allein auf ihrem einseitigen Vorbehalt beruhe. Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 145,- nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Februar 1965 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie trägt vor, eine wirksame Rückzahlungsverpflichtung liege schon deshalb nicht vor, weil es dazu einer Genehmigung ihrer Eltern bedurft hätte, die aber nicht erfolgt sei. Im übrigen komme die Rückzahlungsklausel für sie deshalb nicht in Betracht, weil sie, die Beklagte, nicht in einem Arbeitsverhältnis gestanden habe und auch nicht durch Kündigung, sondern infolge Beendigung der Lehrzeit bei der Klägerin ausgeschieden sei. Zumindest sei dieser Vorbehalt aber unwirksam, weil er eine für sie unzumutbar lange Bindung enthalte.

Das Arbeitsgericht Duisburg hat der Klage stattgegeben,



das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klagabweisung weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Beide Parteien sind mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten führt zur Abweisung der Klage, weil die Erklärung gemäß § 8 des Lehrvertrages einer Kündigung nicht gleichzusetzen ist und deshalb auch nicht unter den Rückzahlungsvorbehalt für die Weihnachtsgratifikation fällt.

1) Die Verpflichtung der Klägerin zur Zahlung einer Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1964 kam entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht auf Grund einer einseitigen Willensäußerung zustande, die keiner Annahme seitens der Beklagten bedurft hätte. Es ist vielmehr in Übereinstimmung mit der Hilferwägung des angefochtenen Urteils davon auszugehen, daß die Zahlung ihren Rechtsgrund in einer vertraglichen Vereinbarung zwischen den Parteien hatte (BAG AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 11, 338 [341] = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG; BAG 15, 300 = AP Nr. 34 zu § 611 BGB Gratifikation). Die Ankündigung der Klägerin vom November 1964 enthielt ein Vertragsangebot, das nur bei ausdrücklicher oder stillschweigender Annahme durch den Arbeitnehmer zum Vertragsabschluß führte. Die Beklagte hat das Rundschreiben der Klägerin unterschrieben und die Gratifikation entgegengenommen. Das Landesarbeitsgericht kommt zu dem Schluß, die Eltern der Beklagten hätten als gesetzliche Vertreter stillschweigend die Vertragsannahme genehmigt. Hiergegen bestehen keine revisionsrechtlichen Bedenken (vgl. BAG 15, 355 = AP Nr. 1 zu § 90 a HGB Leitsatz 6), so daß es nicht auf die Frage ankommt, ob die Annahme der Weihnachtsgratifikation unter Rückzahlungsvorbehalt über-

haupt der Genehmigung des gesetzlichen Vertreters bedurfte.

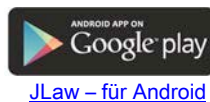
2) Liegt demnach ein wirksamer Vertrag zwischen den Parteien über die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1964 vor, so greift doch der vereinbarte Rückzahlungsvorbehalt nicht Platz. Die Beklagte kann vielmehr die Gratifikation behalten. Denn die Erklärung der Beklagten gem. § 8 des Lehrvertrages steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts einer Kündigung nicht gleich. Das angefochtene Urteil verkennt zwar nicht, daß "ein befristetes Lehrverhältnis nicht durch eine fristgerechte Kündigung beendet werden" kann, meint aber dann doch, die Mitteilung der Beklagten führe zu einer "Auflösung des zwischen den Parteien bestehenden Rechtsverhältnisses". Diese Ausführungen sind von Rechtsirrtum beeinflußt. Bei der sog. Weiterarbeitsklausel des § 8 des Lehrvertrages handelt es sich um eine typische Regelung, die in dem neuere Muster des von den Industrie- und Handelskammern entworfenen Einheitslehrvertrages enthalten (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1. Bd., S. 757 Anm. 44; Siebert-Farthmann, AR-Blattei, Lehrvertrag und Lehrverhältnis IV Abschn. K II) und deshalb der freien Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich ist (BAG AP Nr. 4 zu § 549 ZPO).

Lehrvertrag und Arbeitsvertrag sind zwar keine grundsätzlich wesensverschiedenen Vertragstypen, sondern eng miteinander verwandt. Der Lehrvertrag beinhaltet ein arbeitsrechtliches Ausbildungsverhältnis (vgl. BAG 5, 32 = AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrverhältnis). Gleichwohl wird bei Fortsetzung der Arbeit nach Beendigung des Lehrverhältnisses nicht das bisherige Rechtsverhältnis fortgesetzt, sondern ein neues begründet (Siebert-Farthmann, aaO, Abschn. K I). Das verkennt das angefochtene Urteil. Es besteht grundsätzlich weder eine Verpflichtung des Lehrherrn zur Weiterbeschäftigung des bisherigen Lehrlings nach Ablauf des befristeten Lehrvertrages noch auch eine des bisherigen Lehrlings zum Verbleiben im Betrieb (Hueck-Nipperdey, aaO). Die Begründung eines normalen Ar-



beitsverhältnisses bedarf vielmehr besonderer Parteiver-
einbarung, die allerdings schon im Lehrvertrag in Form
einer sog. Weiterarbeitsklausel niedergelegt werden kann.
Deren Wirksamkeit hängt regelmäßig von dem Ablauf der
Lehrzeit und dem Unterbleiben der rechtzeitigen Erklärung,
ausscheiden zu wollen, ab. Diese Mitteilung nach § 8 des Lehr-
vertrages löst keine Rechtsbeziehungen, die wegen Zeitab-
laufs ohnehin enden, sondern bedeutet lediglich die Ab-
lehnung der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses.
Eine derartige Erklärung ist aber weder eine Kündigung
noch steht sie einer Kündigung gleich.

3) Der Rückzahlungsvorbehalt in dem Ankündigungs-
schreiben der Klägerin vom November 1964 erfaßt auch nicht
sinngemäß den hier zu entscheidenden Fall. Zwar wendet
sich das Rundschreiben an alle Mitarbeiter, und auch die
Beklagte hat die Gratifikation bekommen und den Revers
unterschrieben. Entgegen der Meinung des angefochtenen
Urteils sind aber sehr wohl wesentliche Umstände ersicht-
lich, die eine unterschiedliche Wertung des Ablaufs des
Lehrverhältnisses unter Neubegründung eines Arbeitsver-
hältnisses einerseits und der Kündigung eines bisherigen
Arbeitsverhältnisses andererseits rechtfertigen. Die so-
ziale Bedeutung einer Kündigung ist im allgemeinen ge-
ringer als die der Wahl gerade des ersten Arbeitsplatzes
nach Abschluß der Lehre. Ein etwaiger Rückzahlungsvorbe-
halt könnte unter Umständen die Entschließung des Lehr-
lings bzw. seiner gesetzlichen Vertreter für seine Berufs-
laufbahn erheblich beeinflussen. Es kommen hier ähnliche
Erwägungen in Betracht, wie sie für den Fall eines Wechsels
des Lehrverhältnisses selbst gelten. Das Recht, das Lehr-
verhältnis bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen (Be-
rufswechsel) vorzeitig zu lösen, darf nicht durch Ver-
tragsstrafen oder Schadensersatzpflichten erschwert werden
(vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung
vorgesehene Urteil in AP Nr. 23 zu § 611 BGB Lehrverhält-
nis). Es kommt hinzu, daß nach § 8 des Lehrvertrages die
Beklagte sich erst bis zum 31. Dezember 1964 entschließen
mußte, ob sie ein Arbeitsverhältnis eingehen wollte. Würde



der Rückzahlungsvorbehalt auch sie erfassen, so wäre die Überlegungsfrist um über einen Monat verkürzt worden, da die Gratifikation im November gezahlt wurde. Mangels irgendwelcher Anhaltspunkte kann daher nicht angenommen werden, die Klägerin habe trotzdem eine Erklärung nach § 8 des Lehrvertrages einer Kündigung gleichsetzen wollen.

Trifft demnach der Rückzahlungsvorbehalt auf die Beklagte weder seinem Wortlaut noch seinem Sinn nach zu, so bedarf es keiner näheren Erörterung der Frage, ob bzw. unter welchen Umständen ein derartiger Vorbehalt sich in rechtlich zulässiger Weise überhaupt auf Weiterarbeitsklauseln erstrecken kann.

gez. Dr. Boldt Dr. Auffarth Siara
Dr. Döderlein Döring

