

Aktenzeichen: 7 AZR 12/83

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 10. April 1985
- 7 AZR 12/83 -

I. Arbeitsgericht Ulm Urteil vom 23. Juli 1982
- 1 Ca 265/81 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg Urteil vom 7. Dezember 1982
- 1 Sa 40/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung e. Rückzahlungsklausel

Gesetz: BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Betrifft Vereinbarung, nach der An. die Kosten seiner Entsendung (nach Saudi-Arabien) im Falle vorzeitiger Vertragsbeendigung dem Ag. zu erstatten hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 12/83

1 Sa 40/82 Baden-Württemberg

Verkündet am
10. April 1985

Im Namen des Volkes!

Urteil

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. April 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Deckert und Breier für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Für die Entsendung des Arbeitnehmers nach Saudi-Arabien entstehen der Firma Kosten von DM 3.600,--. Sollte aus Gründen, die



der Arbeitnehmer zu vertreten hat, das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 12 Monaten aufgelöst werden müssen, hat der Arbeitnehmer für jeden nicht erfüllten Monat DM 300,-- an den Arbeitgeber zu erstatten."

Am 12. März 1981 nahm der Kläger die Arbeit auf. Am 11. April 1981 kündigte er das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist von 14 Tagen. Bei der Abrechnung für April 1981 behielt die Beklagte 3.000,-- DM unter Bezugnahme auf Ziff. 3 des Arbeitsvertrages und weitere 50,-- DM als Schadenersatz wegen Beschädigung eines Schlosses ein. Mit seiner am 27. Mai 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Beklagte habe den Betrag von 3.050,-- DM zu Unrecht einbehalten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
3.050,-- DM netto zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, Ziff. 3 des Arbeitsvertrages erfasse auch die Kündigung seitens des Arbeitnehmers.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Es hat im wesentlichen ausgeführt, der Wortlaut der Ziff. 3 des Arbeitsvertrages sei so zu verstehen, daß die Auflösung des Vertrages von der Beklagten ausgehen müsse, um den Erstattungsanspruch in Höhe von 300,-- DM für jeden Monat des nicht erfüllten Vertrages auszulösen. Da der Kläger von seinem Recht aus Ziff. 2



des Arbeitsvertrages Gebrauch gemacht habe, sei das Arbeitsverhältnis von ihm ordnungsgemäß beendet worden. Ein Erstattungsanspruch habe deshalb nicht entstehen können. Die Berechtigung des Einbehalts der 50,-- DM sei von der Beklagten erst verspätet dargelegt worden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet, denn das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts jedenfalls im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen.

I. Den Betrag von 3.000,-- DM hat die Beklagte zu Unrecht einbehalten, weil es hierzu an einer Rechtsgrundlage fehlte.

1. Das Landesarbeitsgericht hat offengelassen, ob die Auslegung der Ziff. 3 des Arbeitsvertrages ergibt, daß der Beklagten auch für den Fall der fristgerechten Eigenkündigung des Arbeitnehmers ein Erstattungsanspruch zustehen sollte. Denn selbst wenn dies der Fall wäre, sei die Vertragsklausel als unzulässige einseitige Kündigungserschwerung unwirksam.

2. Im Hinblick auf das (nicht veröffentlichte) Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Juli 1984



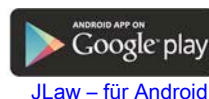
- 5 AZR 219/82 - sieht sich der erkennende Senat gehindert, dieser Würdigung zu folgen. Auf die Frage der Unwirksamkeit der Vertragsklausel kommt es indessen nicht an, weil schon ihre Auslegung ergibt, daß der Beklagten für den Fall der fristgerechten Arbeitnehmerkündigung ein Erstattungsanspruch nicht zusteht.

a) Der Senat kann diese Auslegung selbst vornehmen. Der von der Beklagten formulierte Vertrag ist ersichtlich für eine größere Anzahl von gleichartigen Rechtsverhältnissen bestimmt. Es liegt deshalb ein für eine unbestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen vorgesehener Formularvertrag vor, der als sog. typischer Vertrag vom Revisionsgericht selbst ausgelegt werden kann (vgl. z.B. BAG 6, 280, 285 = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG 1953; BAG Urteil vom 15. Dezember 1956 - 2 AZR 364/56 - AP Nr. 4 zu § 549 ZPO). Zudem darf das Revisionsgericht auch bei untypischen Willenserklärungen die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung jedenfalls dann selbst vornehmen, wenn es sich um die Auslegung einer Vertragsurkunde handelt und besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung des Revisionsgerichts entzogene Richtung geben könnten, ausscheiden (vgl. BAG Urteile vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO; vom 21. November 1958 - 1 AZR 107/58 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB). Diese Voraussetzungen sind im Entscheidungsfall gegeben. Der Auslegungstoff liegt geschlossen vor; neuer Sachvortrag der Parteien hierzu ist nicht zu erwarten.

b) Die Auslegung ergibt, daß der Beklagten ein Anspruch nicht



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



zustand. Schon aus dem Vertragstext selbst findet sich kein Anhalt dafür, der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers solle auch im Falle einer ordentlichen Kündigung seitens des Arbeitnehmers entstehen. Aus dem Merkmal "aufgelöst werden müssen" unter Bezugnahme auf "Gründe, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat" ist vielmehr zu folgern, daß zumindest Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen müssen, die die Beklagte veranlaßt bzw. berechtigt haben, das Vertragsverhältnis zu beenden. Auch der Sinn der vertraglichen Regelung kann nicht darin gesehen werden, daß sich die Beklagte schlechthin gegen eine Lösung der Vertragsbindung auch durch ordentliche Arbeitnehmerkündigung absichern wollte. Denn dem widerspricht die auch dem Arbeitnehmer in Ziff. 2 b des Vertrages eingeräumte freie und sehr kurzfristige Kündigungsmöglichkeit.

e) Zumindest war für den Arbeitnehmer nicht hinreichend deutlich erkennbar, daß Ziff. 3 des Vertrages auch die eigene fristgemäße Kündigung erfassen könnte. Es handelt sich um einen von der Beklagten entworfenen Formularvertrag. Bei nicht behebbaren Zweifeln über seine Auslegung gilt die sog. Unklarheitenregel, wie sie ähnlich auch in § 5 AGBG übernommen worden ist. Sie besagt nach allgemeiner Auffassung, daß Auslegungszweifel zu Lasten desjenigen gehen, der den Vertragstext formuliert hat (vgl. z.B. BGHZ 5, 111, 115; 47, 207, 216; 62, 83, 89; BAG Urteil vom 30. Oktober 1984 - 3 AZR 587/82 - nicht veröffentlicht).

3. Andere Rechtsgrundlagen, auf die die Beklagte ihre Forde-



rung stützen könnte, sind nicht ersichtlich. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergeben hierfür keinen Anhalt.

II. Auch hinsichtlich des Einbehalts der 50,-- DM ist die Berufung der Beklagten vom Landesarbeitsgericht zu Recht zurückgewiesen worden. Die Beklagte ist nach den Feststellungen des Berufungsurteils auf diese Forderung schon im Berufungsverfahren nicht mehr zurückgekommen.

Dr. Seidensticker

Richter Roeper ist infolge
Urlaubs verhindert zu unterschreiben
20. 12. 1985
Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Deckert

Breier





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)