

Aktenzeichen: 5 AZR 174/94
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 06. September 1995
- 5 AZR 174/94 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 30. Juli 1993
- 5 Ca 1659/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 10. Dezember 1993
- 15 Sa 1488/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja



Entscheidungsstichwort:

Rückzahlung von Fortbildungskosten aufgrund Tarifvertrages;
tarifdispositives Richterrecht

Gesetz:

BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe; Berufsgenossenschafts-AngestelltenTV Nr. 7 SR 2a; BAT Nr. 7 SR 2a; GG Art. 9 Abs. 3

Leitsätze:

1. Nr. 7 SR 2a Berufsgenossenschafts-AngestelltenTV (= BAT Nr. 7 SR 2a) ist einschränkend dahin auszulegen, daß nur vergütungsrelevante Bildungsmaßnahmen eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auslösen können.

2. Nr. 7 Abs. 2 SR 2a BG-AT (= BAT Nr. 7 Abs. 2 SR 2a) ist wirksam, obwohl die Regelung erheblich von der Rechtsprechung des Senats zur Zulässigkeit einzelvertraglicher Rückzahlungsklauseln abweicht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 174/94

15 Sa 1488/93 Düsseldorf

Verkündet am
6. September 1995

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgericht aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. September 1995 durch den Richter Schliemann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Reinecke und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Kessel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Dezember 1993 - 15 Sa 1488/93 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 30. Juli 1993 - 5 Ca 1659/93 - abgeändert.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Erstattung von Weiterbildungskosten nach Maßgabe einer tarifvertraglichen Rückzahlungsklausel.

Der Kläger war seit dem 1. Januar 1989 in einer Unfallklinik der Beklagten als Pfleger beschäftigt. Er erhielt zunächst Vergütung nach Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 1 der Anlage zum Berufsgenossenschafts-Angestelltentarifvertrag (BG-AT). Nach Nr. 2 des Arbeitsvertrages bestimmte sich "das Arbeitsverhältnis

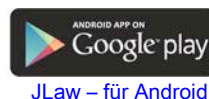


... nach dem für die Angestellten in berufsgenossenschaftlichen Rehabilitationseinrichtungen abgeschlossenen Tarifvertrag (MTV-Ang.-Arge-Reha) vom 17. Dezember 1979". Gemäß dessen § 2 gilt für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer mit hier nicht interessierenden Abweichungen "das jeweils für die Angestellten der gewerblichen Berufsgenossenschaften geltende Tarifrecht", d.h. insbesondere der BG-AT nebst Anlagen und ergänzenden Tarifverträgen. Nr. 7 der Sonderregelungen für Angestellte in Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen - SR 2a BG-AT - lautet:

"Nr. 7

Zu Abschnitt VII - Vergütung

- (1) Wird ein Angestellter im Pflegedienst, der unter die Anlage 1 b fällt, auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber
- a) dem Angestellten, soweit er freigestellt werden muß, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherige Vergütung (§ 26) fortgezahlt
- und
- b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.
- (2) Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Angestellten oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Angestellte
- a) wegen Schwangerschaft oder
- b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten



gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

- a) im ersten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen."

Der Kläger richtete am 15. Mai 1990 an seinen Pflegedienstleiter folgendes Schreiben:

"Betr.: Antrag auf Fortbildung zum Hygienefachpfleger

...

hiermit beantrage ich, mit Unterstützung der B
, eine Fortbildung zum Hygienepfleger durchzuführen. Diese Fortbildung findet statt am 17.09.1990 bis zum 26.10.1990 in Stuttgart am dortigen medizinischen Landesuntersuchungsamt. Die Kurskosten betragen 350,00 DM. In diesem Hause habe ich bereits auf der Intensivstation für Brandverletzte und im Zentral-OP gearbeitet. Momentan bin ich auf Station A eingesetzt, eine Abteilung für Rückenmarkverletzte. Gerade das Problemfeld der Krankenhaushygiene hat mich immer interessiert, und eine Arbeit in diesem Bereich würde mir sehr gefallen. Aus diesem Grunde möchte ich die Weiterbildung zum Hygienefachpfleger wahrnehmen."

Der Pflegedienstleiter reichte das Schreiben des Klägers an den Verwaltungsdirektor der Unfallklinik weiter. Er äußerte sich dazu mit Schreiben vom 17. Mai 1990 wie folgt:



"Ich bitte, dem als Anlage beiliegenden Antrag auf Weiterbildung zum Hygienefachpfleger in der Zeit vom 17. September 1990 bis zum 26. Oktober 1990 in Stuttgart mit einem Kostenbeitrag von 350,00 DM sowie Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Sachbezüge für den künftigen Einsatz in unserer Hygienekommission zuzustimmen.

Herr S erbringt aufgrund seiner bisherigen Leistungen aus meiner Sicht alle Voraussetzungen mit, um zu einem späteren Zeitpunkt die Aufgaben der Hygienefachkraft für unsere Klinik zu übernehmen. ..."

Die Beklagte richtete am 2. Juli 1990 folgendes Schreiben an den Kläger:

"Weiterbildungsmaßnahme in der Zeit vom 17.09.90 bis 26.10.90

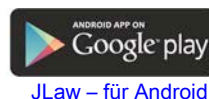
... aufgrund Ihres Antrages vom 15.05.90 gewähren wir Ihnen für die o.g. Zeit Dienstbefreiung zur Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung. Die entstehenden Kursgebühren in Höhe von 350,00 DM werden durch die B Unfallklinik übernommen.

Sollte das Beschäftigungsverhältnis aus einem von Ihnen zu vertretenden Grunde vor Ablauf von 3 Jahren nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme enden, sind die Kursgebühren sowie die entstandenen Dienstbezüge für die Dauer der Dienstbefreiung wie folgt an die Klinik zurückzuzahlen:

- a) im ersten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

Ihr Einverständnis mit dieser Regelung bitten wir auf der beigefügten Kopie zu bestätigen und diese an uns zurückzusenden, ansonsten kann eine Kostenübernahme nicht erfolgen."

Der Kläger erklärte sich hiermit am 23. Juli 1990 einverstanden.
Er nahm wie vorgesehen in der Zeit vom 17. September bis zum

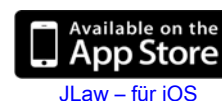


26. Oktober 1990 an der Fortbildungsmaßnahme teil. Die Beklagte zahlte während der Dienstbefreiung das Arbeitsentgelt weiter und übernahm die Kursgebühren. Sie setzte den Kläger ab Dezember 1991 zumindest auch als Hygienefachkraft ein. Sie zahlte ihm nun ein höheres Gehalt, nämlich nach VergGr. Kr. VI BG-AT.

Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. Juni 1993. Er ist seit dem 1. Juli 1993 als stellvertretender Pflegedienstleiter gegen ein Entgelt nach VergGr. Kr. VIII in einem Krankenhaus eines anderen Trägers tätig. Nach Ausspruch der Kündigung machte die Beklagte Rückzahlung eines Drittels der für die Fortbildung aufgewendeten Kosten geltend. Den rechnerisch un-
streitigen Betrag von 2.113,88 DM behielt sie in den Monaten April, Mai und Juni 1993 vom Gehalt des Klägers ein.

Der Kläger verlangt die vollständige Bezahlung seines Gehalts. Er hat vorgetragen: Seine restlichen Entgeltforderungen seien nicht durch die Aufrechnung erloschen. Die Voraussetzungen für einen tarifvertraglichen Rückzahlungsanspruch lägen nicht vor. Weder habe zum damaligen Zeitpunkt ein Bedarf an Hygienefachkräften bestanden noch sei die Fortbildung vom Arbeitgeber veranlaßt worden. Sie beruhe vielmehr auf seiner - des Klägers - Eigeninitiative. Seine durch die Fortbildungsmaßnahme erworbenen Kenntnisse auf dem Gebiet der Hygiene seien jedenfalls nicht allein ausschlaggebend für die Übertragung der Position des stellvertretenden Pflegedienstleiters bei seinem neuen Arbeitgeber gewesen.

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



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.113,88 DM
nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit (11. Juni
1993) zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat
vorgetragen: Die Rückzahlungsverpflichtung des Klägers ergebe
sich sowohl aus SR 2a BG-AT als auch aus einzelvertraglicher Ver-
einbarung. Als bald nach der Fortbildung sei er von der VergGr.
Kr. V a Fallgruppe 7 in die VergGr. VI Fallgruppe 19 höher-
gruppiert worden. Auch an anderen Krankenhäusern bestehe erheb-
liche Nachfrage nach ausgebildeten Hygienefachkräften.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung
blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren
Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Klageabweisung.
Der Gehaltsanspruch des Klägers ist durch Aufrechnung erloschen.
Der Beklagten stand aufgrund Nr. 7 Abs. 2 SR 2a BG-AT ein
Anspruch auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten in Höhe der
Klageforderung zu.

I. Nach dieser Tarifvorschrift ist der Arbeitnehmer zur Rück-
zahlung der Aufwendungen verpflichtet, die der Arbeitgeber für



"eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1" getragen hat. Der Arbeitnehmer muß also "auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet" worden sein. Das ist hier der Fall.

1. Das Rückzahlungsverlangen scheitert entgegen der Auffassung der Revisionserwiderung nicht daran, daß die Initiative zur Teilnahme an dem Weiterbildungslehrgang vom Kläger und nicht von der Beklagten ausgegangen ist.

Das Tatbestandsmerkmal "auf Veranlassung des Arbeitgebers" bedeutet hier wie bei der gleichlautenden Nr. 7 SR 2a BAT, daß die Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber erkennbar gewollt sein muß. Es reicht nicht aus, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur die Möglichkeit einräumt, sich innerhalb der Arbeitszeit weiterzubilden. Unerheblich ist, ob die Weiterbildung zugleich einem vorher oder nachher geäußerten Wunsch des Angestellten entspricht (so zutreffend Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand April 1995, SR 2a Nr. 7 Rz 5; unklar dagegen Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Januar 1995, SR 2a Nr. 7 Anm. 2 und Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Pühler, BAT, Stand 1. Februar 1995, SR 2a Anm. 7).

Hat der Arbeitgeber die Weiterbildung erkennbar befürwortet, so besteht kein sachlicher Grund, Angestellte, die selbst initiativ werden und eine Weiterbildung beim Arbeitgeber anregen, anders zu behandeln als Arbeitnehmer, die dazu vom Arbeitgeber erst



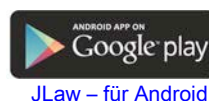
aufgefordert werden müssen (BAG Urteil vom 14. Juni 1995 - 5 AZR 960/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Im Streitfall sind diese Voraussetzungen gegeben. Die Beklagte hat durch ihr Schreiben vom 2. Juli 1990, mit dem sie die Kosten übernommen hat, die Fortbildung erkennbar befürwortet und damit im Sinne von Nr. 7 Abs. 1 SR 2a BG-AT "veranlaßt".

2. Der Kläger ist auch "im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers" fortgebildet worden.

a) Bei diesem unbestimmten Rechtsbegriff handelt es sich um eine zusätzliche Voraussetzung. Ginge es nur darum, daß die Weiterbildung dem Arbeitgeber nicht aufgezwungen werden darf (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Januar 1995, SR 2a Nr. 7 Anm. 2), so wäre dieses Kriterium neben dem "auf Veranlassung" überflüssig. Eine Auslegung, daß jede "Veranlassung" durch den Arbeitgeber zugleich "im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers" geschieht, scheidet daher aus (zutreffend Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO).

b) Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 14. Juni 1995 zur gleichlautenden Nr. 7 SR 2a BAT entschieden hat, dürfen allerdings keine zu hohen Anforderungen gestellt werden (Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO). Der Personalbedarf eines Arbeitgebers ist, zumal wenn es um längere Zeiträume geht, nicht sicher abschätzbar. Er ist von vielen Unwägbarkeiten abhängig. Für die Personalbedarfsplanung gibt es keine feststehenden Grundsätze.



Ein aktueller oder gar dringender Personalbedarf ist daher
- entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht
erforderlich. Andererseits kann die bloße Möglichkeit, daß beim
Arbeitgeber irgendwann einmal entsprechende Stellen frei werden,
nicht ausreichen. Das Merkmal "im Rahmen des Personalbedarfs des
Arbeitgebers" hätte dann keine eigenständige Bedeutung mehr. Die
Fort- oder Weiterbildung erfolgt vielmehr dann "im Rahmen des
Personalbedarfs", wenn beim Arbeitgeber in dem dreijährigen Bin-
dungszeitraum (Nr. 7 Abs. 2 Unterabs. 2 SR 2a BG-AT) wahrschein-
lich Stellen zu besetzen sind, für die eine durch die Weiterbil-
dung zu erwerbende Qualifikation Voraussetzung ist. Dabei ist es
dem Arbeitgeber nicht verwehrt, mehr Arbeitnehmern die Weiterbil-
dung zu finanzieren, als Stellen frei werden.

c) Diese Auslegung des Abs. 1 von Nr. 7 SR 2a BG-AT erweist
sich auch im Hinblick auf die in Abs. 2 geregelten
Rückzahlungspflichten als sinnvoll: Je eher der auf Kosten seines
Arbeitgebers weitergebildete Arbeitnehmer damit rechnen kann, bei
diesem entsprechend seiner Weiterbildung beruflich aufzusteigen,
desto eher ist ihm die Rückzahlung der vom Arbeitgeber
aufgewandten Beträge zuzumuten, wenn er gleichwohl das
Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer beendet. Im
übrigen verlieren länger zurückliegende Fort- oder
Weiterbildungen ohne entsprechende berufliche Tätigkeit
regelmäßig an Wert.

3. Die Voraussetzungen der Nr. 7 Abs. 1 SR 2a BG-AT sind hier
erfüllt. Da der Sachverhalt abschließend geklärt ist, kann der
Senat diese Feststellung selbst treffen. Die Beklagte hat in dem



Schreiben des Pflegedienstleiters an den Verwaltungsdirektor vom 17. Mai 1990 ihren Personalbedarf aktenkundig gemacht. Daß sie kein Datum angegeben hat, ist unschädlich. Tatsächlich ist der Kläger auch während der Bindungsdauer - zumindest zu einem Teil seiner Arbeitszeit - als Hygienefachkraft tätig geworden und hat eine höhere Vergütung erhalten.

II. Die Fortbildung zur Hygienefachkraft, die der Kläger erfahren hat, fällt unter Nr. 7 SR 2a BG-AT.

1. Nach ihrem Wortlaut erfaßt die genannte tarifliche Bestimmung ebenso wie Nr. 7 SR 2a BAT alle Fort- und Weiterbildungen unabhängig von ihrer Art und Dauer. Sie ist jedoch einschränkend auszulegen: Unter Fort- und Weiterbildungen im Sinne dieser Tarifvorschrift sind nur solche Bildungsmaßnahmen zu verstehen, die in der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst ausdrücklich als anspruchsbegründend genannt werden und solche, die - ohne genannt zu werden - diesen gleichwertig sind. Dies ergibt sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang und der Tarifgeschichte (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Aus-legung).

Die hier maßgeblichen Vorschriften des BG-AT entsprechen denen des BAT. Nr. 7 SR 2a BAT wurde mit Wirkung vom 1. August 1989 neu gefaßt durch den 62. Änderungstarifvertrag vom 30. Juni 1989. Zum selben Zeitpunkt wurde die Anlage 1b - Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst - völlig neu gefaßt. Gleichermaßen wurde der BG-AT geändert.



2.a) Mit Fort- und Weiterbildungen im Sinne der Nr. 7 SR 2a BG-AT bzw. BAT sind zunächst diejenigen Bildungsveranstaltungen gemeint, die in 1989 neu eingefügten Fallgruppen als anspruchsbegründend genannt sind. Es handelt sich dabei um die "Weiterbildung für den Operationsdienst bzw. für den Anästhesiedienst" und die "Weiterbildung in der Psychiatrie", die ab 1989 Voraussetzung für eine Vergütung nach VergGr. Va Fallgruppen 1 und 3 waren und seit 1991 Voraussetzung für eine Eingruppierung in VergGr. Kr. VI Fallgruppen 6 a und 6 c sind, sowie um die Fortbildung in der Krankenhaushygiene, die seit 1989 Voraussetzung für eine Eingruppierung nach VergGr. Kr. V Fallgruppe 18 ist.

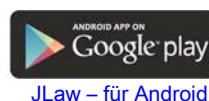
b) Weiter erfaßt Nr. 7 SR 2a BG-AT bzw. BAT alle anderen in der jeweiligen Anlage 1b als anspruchsbegründend genannten Bildungsmaßnahmen. Dabei handelt es sich um die "erfolgreich abgeschlossene Weiterbildung in der Intensivpflege/-medizin", die bis 1990 Voraussetzung für die Eingruppierung in VergGr. Kr V a Fallgruppe 2 war und nunmehr Voraussetzung für die Eingruppierung in VergGr. Kr. VI Fallgruppe 6 b ist. Ferner sind zu nennen die "erfolgreich abgeschlossene sozial-psychiatrische Zusatzausbildung", die Voraussetzung für die Eingruppierung in VergGr. Kr VI Fallgruppe 7 ist, sowie die "mindestens einjährige erfolgreich abgeschlossene Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern", die Voraussetzung für die Eingruppierung in VergGr. VII Fallgruppe 12 ist. Diese neuen Fallgruppen entsprechen schon früher vorhandenen Fallgruppen (Crisolli/Tiedtke, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand Juni 1995, Teil III Ab-



schnitt B Erläuterungen 3 - B V 6 bis 8, (S. 436, 437).

Die Vergütungsordnung schreibt nur hinsichtlich der Weiterbildungen für den Operationsdienst, in der Intensivpflege, in der Psychiatrie, in der Sozialpsychiatrie und für die Tätigkeit als Unterrichtsschwester eine Mindestdauer von 720 bzw. 900 Stunden bzw. einem vollen Jahr vor, nicht aber für die Fortbildung in der Krankenhaushygiene (VergGr. Kr. V Fallgruppe 18), um die es hier geht. Im Streitfall dauerte die Fortbildung sechs Wochen.

c) Neben den in der Vergütungsordnung ausdrücklich als anspruchsbegründend genannten Bildungsveranstaltungen erfaßt Nr. 7 SR 2a BG-AT bzw. BAT nur noch solche Bildungsmaßnahmen, die den in der Vergütungsordnung aufgeführten gleichwertig sind. Es fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, daß die Tarifvertragsparteien unter Fort- oder Weiterbildung im Sinne der Nr. 7 SR 2a auch solche Bildungsmaßnahmen verstanden haben, die weder unmittelbar noch mittelbar zu einer höheren Vergütung führen können (ähnlich LAG Niedersachsen Urteil vom 22. September 1992 - 11 Sa 1026/92 - EzBAT SR 2a BAT, Rückzahlung von Fort- bzw. Weiterbildungskosten Nr. 1 = ZTR 1993, 162; a.A. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO, SR 2a Nr. 7 Rz 13). Auch der Gruppenausschuß der Vereinigung Kommunalen Arbeitgeberverbände für Kranken- und Pflegeanstalten hat in der Sitzung vom 24. Mai 1991 die Auffassung vertreten, daß kurze Fort- und Weiterbildungen, die innerbetrieblich im Rahmen der normalllaufenden Qualifizierung durchgeführt werden, keine Rückzahlungspflichten auslösen (zitiert nach Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand November 1994, SR 2a, Erl. 2 zu Nr.7).

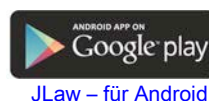


III. Nr. 7 SR 2a BG-AT und die gleichlautende Vorschrift Nr. 7 SR 2a BAT sind wirksam, obwohl sie nicht nach Dauer und Umfang der Fort- oder Weiterbildung unterscheiden und nur eine jährliche Abstufung der Rückzahlungspflicht vorsehen.

1. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, daß Tarifverträge nicht in demselben Umfang der gerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegen wie Einzelarbeitsverträge.

Die Rechtsprechung des Senats zur Kontrolle einzelvertraglicher Rückzahlungsklauseln geht weiter. Sie beruht auf der strukturellen Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber und der daraus folgenden ungleichen Verhandlungsstärke (Urteil vom 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu A II 1 b, cc, dd der Gründe).

Hier ergibt sich die Rückzahlungspflicht aus einer tarifvertraglichen Norm. Tarifverträge werden von gleichberechtigten Partnern des Arbeitslebens ausgehandelt und genießen eine Institutsgarantie gem. Art. 9 Abs. 3 GG. Wegen der Gleichgewichtigkeit der Tarifvertragsparteien ist zunächst davon auszugehen, daß bei einer Gesamtbetrachtung der tariflichen Regelungen die Arbeitnehmerinteressen angemessen berücksichtigt werden. Es besteht insoweit eine materielle Richtigkeitsgewähr für die tariflichen Rege-



lungen. Sie haben die Vermutung für sich, daß sie den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln. Die Tarifvertragsparteien haben hiernach im Unterschied zu den Arbeitsvertragsparteien eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Es ist nicht Sache der Gerichte zu prüfen, ob dabei jeweils die gerechteste und zweckmäßigste Regelung gefunden wurde. Die Tarifverträge sind allein daraufhin zu untersuchen, ob sie gegen die Verfassung, anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten verstoßen (BAGE 38, 118, 129 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 49, 281, 287 = AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation).

In dem danach verbleibenden Gestaltungsspielraum kann einer Tarifnorm erst dann die Anerkennung versagt werden, wenn sie zu einer grundlegenden Schlechterstellung von Arbeitnehmern im Vergleich zu einer sachlich vertretbaren Lösung führt. Wegen der generellen Tarifwirkung ist dabei eine generelle und nicht eine individuelle Betrachtungsweise geboten. Den Tarifvertragsparteien muß es überlassen bleiben, in eigener Verantwortung Vorteile in einer Hinsicht mit Zugeständnissen in anderer Hinsicht auszugleichen.

2. Nr. 7 SR 2a BG-AT und Nr. 7 SR 2a BAT verstoßen nicht gegen höherrangiges zwingendes Recht, obwohl die Rückzahlungsklauseln erheblich von der Rechtsprechung des Senats zur Zulässigkeit einzelvertraglicher Rückzahlungsklauseln abweichen.

a) Maßstab für die Kontrolle einzelvertraglicher Rückzahlungs-



klauseln ist § 242 BGB, der in Fällen der vorliegenden Art seinen spezifischen Inhalt aus Art. 12 Abs. 1 GG erfährt. Die zulässigen Bindungen sind aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung zu ermitteln. Der Arbeitnehmer muß mit der Bildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung erhalten haben; er ist besonders vor sehr langfristigen Bindungen zu schützen. Insgesamt muß die Erstattungspflicht dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein.

Die Zulässigkeit einzelvertraglicher Rückzahlungsklauseln hängt auch von der Fortbildungs- und Bindungsdauer ab. Beide müssen in angemessenem Verhältnis stehen (BAG Urteil vom 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu A III 2 der Gründe). Weil der Arbeitgeber während der Fortbildung üblicherweise die Vergütung fortzahlt oder einen Unterhaltszuschuß gewährt, hängt von ihrer Dauer im Regelfall die Höhe der Arbeitgebераufwendungen maßgeblich ab. Entscheidend ist aber, daß die Dauer der Fortbildung ein starkes Indiz für den Wert der erworbenen Qualifikation ist.

Der Senat hat im wesentlichen entschieden: Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu zwei Monaten ohne gleichzeitige Arbeitsverpflichtung darf einzelvertraglich im Regelfall höchstens eine einjährige Bindung vereinbart werden (BAG Urteil vom 15. Dezember 1993 - 5 AZR 279/93 - AP Nr. 17 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Eine Lehrgangsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr ohne Ar-



beitsverpflichtung rechtfertigt im Regelfall keine längere Bindung als drei Jahre (BAGE 42, 48, 54 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; BAG Urteil vom 11. April 1984 - 5 AZR 430/82 - AP Nr. 8 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe). Bei einer mehr als zweijährigen Dauer der Fortbildungsmaßnahme ohne Arbeitsleistung hat der Senat eine Bindungsdauer von fünf Jahren für zulässig gehalten (Urteile vom 19. Juni 1974 - 5 AZR 299/73 - und vom 12. Dezember 1979 - 5 AZR 1056/77 - AP Nr. 1, 4 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

b) Bei der Prüfung, ob tarifvertragliche Bestimmungen gegen höherrangiges Recht verstoßen, ist jedoch zwischen den allgemeinen Rechtsgrundsätzen einerseits und den konkreten Einzelregeln andererseits zu unterscheiden (vgl. Löwisch/Rieble, TVG, 1992, § 1 Rz 243 ff., 616 f.; Käßler, Voraussetzungen und Grenzen tarifdispositiven Richterrechts, 1977, S. 91 f.). Zwingendes - auch die Tarifvertragsparteien bindendes - Recht sind nur die aus Art. 12 Abs. 1 GG abgeleiteten allgemeinen Rechtsgrundsätze, nicht aber die zur Zulässigkeit einzelvertraglicher Rückzahlungsklauseln aufgestellten richterrechtlichen Regeln. Diese sind vielmehr tarifdispositiv. Die Tarifvertragsparteien können davon abweichen. Sie haben dabei einen weitgehenden Gestaltungsspielraum.

c) Nr. 7 Abs. 2 SR 2a BG-AT und Nr. 7 Abs. 2 SR 2a BAT verstoßen nicht gegen die aus Art. 12 Abs. 1 GG abgeleiteten allgemeinen Rechtsgrundsätze. Die Bindungsdauer beläuft sich auf drei Jahre. Die Rückzahlungspflicht ist jährlich abgestuft. Bildungs-



maßnahmen, die keine Bedeutung für die Vergütung haben, sind nach der Auslegung des Senats nicht als Fort- oder Weiterbildung im Sinne der Tarifverträge anzusehen und lösen demnach keine Rückzahlungspflicht aus.

3. Der Senat verkennt nicht, daß die Tarifvertragsparteien eine sehr grobe, wenig differenzierende Regelung getroffen haben. Es läge nahe, die Bindungsdauer von der Dauer der Fortbildung oder den dafür aufgewandten Kosten abhängig zu machen und für die Verringerung des Rückzahlungsbetrages auf kürzere Zeiträume als nur auf volle Jahre abzustellen. Indessen haben die Tarifvertragsparteien mit der derzeitigen Regelung die Grenzen ihrer Gestaltungsfreiheit nicht überschritten.

IV. Der Kläger schied im dritten Jahr nach Abschluß seiner Fortbildung bei der Beklagten aus. Anhaltspunkte dafür, daß die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs im Streitfall rechtsmißbräuchlich ist, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Der Kläger hatte daher ein Drittel der von der Beklagten für die Fortbildung aufgewandten Kosten in Höhe von 2.113,88 DM zurückzuzahlen. Die Beklagte hat somit wirksam gegen die Gehaltsansprüche aufgerechnet.

Schliemann

Reinecke

Mikosch

Werner

Kessel



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

