

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

Gesetz: BGB § 611 Ausbildungsbeihilfen; GG Art. 12 Abs. 1; BBiG § 1 Abs. 2, §§ 19, 47; Angestelltentarifvertrag für die Angestellten des Landschaftsverbandes Rheinland (ATR) vom 25. Mai 1962, § 70 Abs. 2; Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte des Landschaftsverbandes Rheinland vom 23. Dezember 1964 i.d.F. vom 1. September 1969

Leitsätze:

1. Vereinbarungen über die Beteiligung von Arbeitnehmern an Ausbildungskosten für den Fall, daß sie eine länger dauernde Ausbildung vorzeitig abbrechen, sind nur zulässig, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben dem Arbeitnehmer zuzumuten sind und einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entsprechen (im Anschluß an BAG 13, 168 = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG).
2. Will ein Arbeitgeber eine solche Kostenbeteiligung vereinbaren, muß er dem Arbeitnehmer eine angemessene Überlegungsfrist einräumen, innerhalb derer der Arbeitnehmer sich ohne Kostenrisiko entscheiden kann, ob er die Ausbildung fortsetzen oder aufgeben will.
3. Ein Vertrag, in dem sich der Arbeitgeber verpflichtet, einem Arbeitnehmer, der bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzt, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung eines weiteren Berufes zu vermitteln, unterliegt als Umschulungsvertrag nicht den gleichen inhaltlichen Beschränkungen wie ein Berufsausbildungsvertrag, in dem erstmals einem Auszubildenden eine breit angelegte berufliche Grundbildung und fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden.

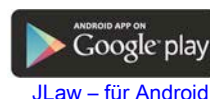
Aktenzeichen: 5 AZR 240/74

Urteil des BAG vom 20. Februar 1975

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 240/74
2 Sa 2/74 Hamm

Verkündet
am 20. Februar 1975
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Februar 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter B. Keller und Liebsch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. März 1974 - 2 Sa 2/74 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 5. Dezember 1973 - 2 Ca 1104/73 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



- 2 -

3. Im übrigen wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Rechtsstreits einschließlich der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der Kläger unterhält Jugendheime für gefährdete oder geschädigte erziehungsschwierige Minderjährige. Er beschäftigt in diesen Heimen Erzieher, die persönlich und charakterlich geeignet sein sollen, die erforderliche Erziehungsarbeit zu leisten. Diese Erzieher werden in Lehrgängen für Erzieheranwärter ausgebildet, die mit der "Heimerzieherprüfung I" enden.

Der Kläger suchte mit einer Anzeige in einer Tageszeitung im März 1971 Erzieheranwärter. Der Beklagte, am 3. Februar 1948 geboren, bekundete Interesse und wurde zum 1. Oktober 1971 als Erzieheranwärter eingestellt. Er hatte eine abgeschlossene Berufsausbildung. In der Zeit vom 1. April 1954 bis zum 31. März 1962 besuchte er die Volksschule. Ein anschließendes Berufsausbildungsverhältnis beendete er am 31. März 1965 mit der kaufmännischen Gehilfenprüfung. Anschließend war er bis zum 30. September 1971 als kaufmännischer Angestellter in einer Großhandlung für Kraftfahrzeugteile tätig.

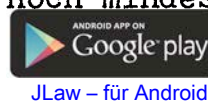
Am 1. Oktober 1971 nahm der Beklagte seine Tätigkeit für den Kläger auf. Die Parteien schlossen am 14. Oktober 1971 einen Dienstvertrag gemäß § 4 des Angestelltentarifvertrages für den Landschaftsverband Rheinland (ATR - ein dem BAT inhaltlich entsprechender Tarifvertrag), wonach der Beklagte als Erzieheranwärter eingestellt und eine Vergütung nach der Verg.Gr. VII ATR vereinbart wurde. Das Dienstverhältnis war auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, wenn es nach Ablauf einer sechsmonatigen Probezeit fortgesetzt wurde. Am gleichen Tage unterzeichnete der Beklagte folgende Erklärung:

"Während meiner Tätigkeit als Erzieher beim Landschaftsverband Rheinland nehme ich an der Heimerzieherausbildung I teil.

Ich verpflichte mich hiermit, nach Abschluß dieser Ausbildung (Ablegung der Prüfung) noch mindestens



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

3 Jahre im Dienst des Landschaftsverbandes Rheinland zu bleiben. Sollte ich dennoch vor Ablauf dieser Zeit das Dienstverhältnis kündigen oder aus einem Grund, den ich zu vertreten habe, ausscheiden, erstatte ich dem Landschaftsverband einen Teil der Ausbildungskosten. Er beträgt insgesamt 8.400,-- DM und ermäßigt sich für jeden Monat der innerhalb der dreijährigen Verpflichtung abgeleisteten Dienstzeit um 233,-- DM.

Wird das Dienstverhältnis aus den vorerwähnten Gründen nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres als Erzieheranwärter und vor Ablegung der Prüfung beendet, so verpflichte ich mich, die bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Ausbildungskosten zu erstatten."

Grundlage der vorgesehenen Ausbildung war die "Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Heimerzieher" (AuPr.O. Erzieher). Die Ausbildung sollte aus einem praktischen Teil, einem theoretischen Teil und aus einer Praxisberatung bestehen. Die praktische Ausbildung sollte in einem Landesjugendheim erfolgen, während die theoretische Ausbildung in Unterrichtsstunden neben der praktischen Ausbildung und in zusammenhängenden Kursen durchgeführt werden sollte. Für die Lehrgänge waren etwa zwei Jahre vorgesehen. Für jeden Teilnehmer mußte ein Ausbildungsplan aufgestellt werden (vgl. §§ 3 u. 4 AuPr.O. Erzieher).

Der Beklagte begann die theoretische Ausbildung zusammen mit zwanzig weiteren Lehrgangsteilnehmern am 14. Februar 1972. Er erhielt in vier Ausbildungsabschnitten für insgesamt 13 Wochen eine theoretische Ausbildung in einem Erzieherseminar, nämlich in der Zeit vom 14. Februar bis 17. März, vom 24. Mai bis 21. Juni, vom 25. September bis 30. September und vom 9. Oktober bis 3. November 1972. Während dieser Zeit zahlte der Kläger den vereinbarten Lohn weiter. Er betrug im Jahre 1971 monatlich brutto 1.052,-- DM und ab 1. Januar 1972 brutto 1.206,82 DM. Überstunden wurden gesondert vergütet.

Mit Schreiben vom 6. November 1972, dem Kläger am 7. November 1972 zugegangen, kündigte der Beklagte sein Dienstverhältnis zum 31. Dezember 1972. Am 15. November erhielt er eine Weihnachtswendigung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte in der Fassung der Tarifverträge vom 23. Dezember 1964, 1. Dezember 1968 und 1. September 1969 (Zuwendungstarifvertrag). Am 31. Dezember 1972 schied der Beklagte beim Kläger aus. Er besuchte einen fünfmonatigen Lehrgang zur Vorbereitung auf die Begabten-Sonderprüfung. Seit dem 1. Oktober 1973 studiert er an



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



- 4 -

der pädagogischen Hochschule in Münster.

Mit Schreiben vom 15. Februar 1973 forderte der Kläger vom Beklagten die Zahlung der anteiligen Ausbildungskosten für fünfzehn Monate in Höhe von 3.495,-- DM. Am 22. Februar 1973 schrieb er dem Beklagten u.a.:

"Bei dieser Gelegenheit teile ich Ihnen mit, daß die Ihnen mit der Novembervergütung ausgezahlte Weihnachtsszuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen ist. Die Höhe des Betrages werde ich Ihnen nach erfolgter maschineller Verrechnung Anfang März mitteilen. Zu diesem Zeitpunkt wird Ihnen auch Ihre abgeschlossene Lohnsteuerkarte übersandt."

Der Kläger hat behauptet, der Beklagte habe für die dreizehn Wochen theoretischer Ausbildung neben Auslagenersatz eine Vergütung von 4.360,65 DM erhalten; davon fordere er nur den pauschalierten Betrag von $15 \times 233,-- = 3.495,--$ DM zurück. Der Kläger besitze nicht das Ausbildungsmonopol für Heimerzieher. In Nordrhein-Westfalen gebe es mehrere Ausbildungsinstitute für Sozialberufe mit Fachzweigen für Heimerzieher. Ein vom Kläger ausgebildeter Erzieher sei in der Wahl seiner Arbeitsstellen nicht beschränkt; ein solcher Erzieher könne auch in den Dienst anderer Heimträger treten. Davon hätten einige der vom Kläger ausgebildeten Erzieher Gebrauch gemacht. In Ausnahmefällen gingen beim Kläger Bewerbungen von Erziehern ein, die ihre Ausbildung an anderen Einrichtungen erworben hätten. Die bei ihm ausgebildeten Erzieher stünden sich finanziell besser als die Fachschulabsolventen, die zuvor ein Praktikum ableisten mußten und während einer ununterbrochenen theoretischen Ausbildung im Schulbetrieb keine Vergütung erhielten. Den Anspruch auf Rückzahlung der Weihnachtsszuwendung, so meint der Kläger, habe er rechtzeitig i.S. des § 70 Abs. 2 ATR geltend gemacht. Er belaufe sich nach Verrechnung mit einem Lohnguthaben auf 547,55 DM netto.

Der Kläger hat beantragt,

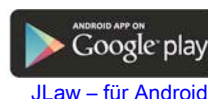
den Beklagten zu verurteilen, an ihn 4.042,55 DM
nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 1. Januar 1973 zu
zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, der Anspruch auf Rückzahlung der Weihnachtsszuwendung sei nach § 70 Abs. 2 ATR erloschen. Die

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



- 5 -

Verpflichtung zur Rückzahlung der Ausbildungskosten sei unwirksam. Zur Kündigung sei er durch das vertragswidrige Verhalten des Klägers veranlaßt worden. Der Kläger habe bei der Einstellung eine staatliche Anerkennung der Ausbildung zugesichert. Der theoretische Unterricht habe bis zu seinem Ausscheiden nicht den Anforderungen für eine staatliche Anerkennung entsprochen. Er habe bis zu seinem Ausscheiden auch noch keinen Heimunterricht erhalten und sei unsicher gewesen, ob sich die staatliche Anerkennung verwirklichen lasse und Heimunterricht noch erteilt werde. Alle Teilnehmer des Lehrgangs hätten sich mit Schreiben vom 24. Oktober 1972 mit der Bitte um Klärung dieser Fragen an den Kläger gewandt.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, an den Kläger die Weihnachtszuwendung in Höhe von 547,55 DM zurückzahlen; im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers, mit der er auch die Verurteilung zur Rückzahlung der Ausbildungskosten erstrebte, ist erfolglos geblieben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Berufungsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er seine Zahlungsansprüche in vollem Umfang weiterverfolgt, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führt wegen des Anspruchs auf Rückzahlung der Ausbildungskosten zur Aufhebung und Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Über den Anspruch auf Rückzahlung der Weihnachtszuwendung kann abschließend zugunsten des Klägers entschieden werden; dieser Anspruch ist entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts nicht verfallen.

I. Der Kläger stützt seinen Anspruch auf Rückzahlung eines Teiles der Ausbildungskosten auf Abs. 2 der Verpflichtungserklärung vom 14. Oktober 1971. Diese Klausel scheitert nicht schon an zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 14. August 1969 (BGBl. I, 1112).

Nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG ist eine Vereinbarung über die Verpflichtung des Auszubildenden, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen, nichtig. Diese Bestimmung ist aber nur anwendbar auf Berufsausbildungsverhältnisse im Sinne des zwei-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ten Teils des Berufsbildungsgesetzes. Unter einem Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des zweiten Teiles dieses Gesetzes ist nur ein solches Vertragsverhältnis zu verstehen, in dem einem Auszubildenden erstmals in einem Betrieb oder einer Verwaltung eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden (§ 1 Abs. 2 BBiG). Zu diesem Personenkreis zählt der Kläger nicht. Er hatte bereits eine Berufsausbildung genossen und war in seinem Beruf schon einige Zeit tätig gewesen. Soweit der Vertrag vom 14. Oktober 1971 ihn zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen sollte, handelt es sich um ein Umschulungsverhältnis im Sinne des § 47 BBiG. Diese Umschulungsverhältnisse unterscheiden sich von den Berufsausbildungsverhältnissen nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer. Bei Umschülern können allgemeine Kenntnisse und berufliche Erfahrungen vorausgesetzt werden. Die Umschulung wird deshalb in der Regel nicht den gleichen Zeitaufwand erfordern wie die erstmalige Berufsausbildung. Sie wird vornehmlich von Erwachsenen in Anspruch genommen, die häufig auch eine höhere Vergütung während der Dauer der Umschulung erhalten.

Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber für Umschulungsverhältnisse darauf verzichtet, diese Rechtsverhältnisse ebenso eingehend und zwingend zu regeln wie Berufsausbildungsverhältnisse. Er hat sich vielmehr darauf beschränkt, allgemeine Grundsätze aufzustellen (§ 47 Abs. 1 BBiG). Daneben hat er den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung ermächtigt, eine Rechtsverordnung über Inhalt, Art und Dauer der beruflichen Umschulung zu erlassen (§ 47 Abs. 3 Satz 2 BBiG). Davon hat der Bundesminister bisher keinen Gebrauch gemacht. Deshalb kann der Inhalt von Umschulungsverträgen unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Arbeitsrechtes noch frei vereinbart werden.

Umschulungsverhältnisse werden auch nicht durch § 19 BBiG erfaßt. Diese Bestimmung aus dem zweiten Teil des Gesetzes gilt ebenfalls nur für solche Personen, die erstmals Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen in einer der Berufsausbildung angehörenden Form erwerben wollen, z.B. für Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten (vgl. Herkert, BBiG, Stand Juli 1974, § 19 Rdnr. 4; ebenso der Bericht des Ausschusses für Arbeit, BT-Drucks. V 4260 [Teil II zu § 19 des Entwurfs]).



II. Somit kann die Rückzahlungsklausel nur nach den allgemeinen hier maßgeblichen Rechtssätzen beurteilt werden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist hierbei mit Recht von dem Grundsatz ausgegangen, den das Bundesarbeitsgericht in seiner bisherigen Rechtsprechung zur Rückzahlung von Ausbildungsbeihilfen des Arbeitgebers aufgestellt hat. Das Bundesarbeitsgericht hat eingegangene Rückzahlungsklauseln dann für zulässig gehalten, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben dem Arbeitnehmer zuzumuten waren und vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem begründeten und zu billigen Interesse des Arbeitgebers entsprachen (BAG 13, 168 [179] = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG [zu III 3 b der Gründe]; BAG AP Nr. 26, 29 und 45 zu Art. 12 GG [zu I 4 bzw. II 2 c bzw. 2 a der Gründe]; zuletzt Urteile des erkennenden Senats vom 19. Juni 1974 - 5 AZR 299/73-[demnächst] AP Nr. 1 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfen [zu I 1 a der Gründe] und Urteil vom 16. Oktober 1974 - 5 AZR 575/73 [demnächst] AP Nr. 1 zu § 1 BBiG [zu II der Gründe]). Die Rechtsprechung beruht auf der Erwägung, daß Rückzahlungsverpflichtungen dieser Art das Grundrecht der freien Wahl des Arbeitsplatzes (Art 12 Abs. 1 GG) beschränken. Diesem Grundrecht muß dadurch Geltung verschafft werden, daß privatrechtliche Vereinbarungen nur innerhalb der angegebenen Grenzen zulässig sind. Art. 12 Abs. 1 GG dient insoweit dem Schutz der Arbeitnehmer. Sie sollen nicht durch unzumutbare Rückzahlungsbedingungen gezwungen werden, Chancen der beruflichen Entwicklung auszulassen.

2. Der hier zur Entscheidung stehende Fall unterscheidet sich allerdings von den bisherigen Fällen. In den bisherigen Fällen hatten die Arbeitnehmer die ihnen vom Arbeitgeber angebotene und finanziell unterstützte Ausbildung abgeschlossen. Sie waren erst danach entgegen der vertraglichen Abrede vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Der Beklagte hat hingegen schon seine Ausbildung abgebrochen. Der Kläger verlangt die Rückzahlung eines Teils der Ausbildungskosten, weil der Beklagte nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres als Erzieheranwärter und vor Ablegen der Prüfung als Heimerzieher beim Kläger ausgeschieden ist. Der Kläger stützt seinen Rückzahlungsanspruch damit auf den zweiten Absatz der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 4 Abs. 1 ff. UrhG geschützt.



Vereinbarung vom 14. Oktober 1971, der die Erstattung von Ausbildungskosten bei Abbruch der Ausbildung regelt, während sich der erste Absatz dieser Vereinbarung mit der Rückzahlung von Ausbildungskosten bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers nach Abschluß der Ausbildung und vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Bleibefrist befaßt.

3. Der Maßstab für die Beurteilung von Rückzahlungsklauseln ist jedoch in beiden Fällen im Grundsatz der gleiche; Unterschiede ergeben sich bei der Abwägung im einzelnen.

Arbeitnehmer, die eine längerfristige Ausbildungsmaßnahme des Arbeitgebers abbrechen, befinden sich einerseits in der gleichen Lage wie diejenigen Arbeitnehmer, die die Ausbildung bereits abgeschlossen haben. Auch ihnen können sich berufliche Chancen bieten, die sie zur Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses oder Ausbildungsverhältnisses veranlassen mögen. Andererseits sind für diese Fallgruppen solche Gründe kennzeichnend, die unmittelbar mit der Ausbildung selbst zusammenhängen, sei es, daß ein Arbeitnehmer die Ausbildung deshalb abbricht, weil er sich den Anforderungen nicht gewachsen fühlt, sei es, daß er sich, was namentlich bei Umschulungsmaßnahmen in Betracht kommt, falsche Vorstellungen über seinen künftigen Beruf gemacht hat. Diese Gründe können sogar ein stärkeres Gewicht haben als die Gründe, die einen Arbeitnehmer nach abgeschlossener Ausbildung zum Wechsel des Arbeitsplatzes veranlassen.

Auf der anderen Seite ist auch für diese Fälle ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers anzuerkennen, Vereinbarungen über die Rückzahlung von Ausbildungskosten bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung zu treffen. Der Arbeitgeber will Ausbildungskosten nur für solche Arbeitnehmer aufwenden, die bereit sind, ihm die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten einige Zeit zur Verfügung zu stellen. Das gilt namentlich dann, wenn der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des Betriebes des ausbildenden Arbeitgebers verwerten und beruflich aufsteigen kann. Durch eine zumutbare Kostenbeteiligung soll eine leichtfertige Inanspruchnahme der Ausbildungsmöglichkeiten verhindert werden. Sie würde den Arbeitgebern unnütze Kosten verursachen und geeigneten Bewerbern Ausbildungsmöglichkeiten versperren.



4. Die Beurteilung solcher Klauseln, die eine Rückzahlung von Ausbildungskosten bei Abbruch der Ausbildung vorsehen, setzt mit- hin, ähnlich wie die sonstigen Rückzahlungsklauseln, eine umfassende Interessenabwägung voraus. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Interessenabwägung nicht alle hier in Betracht kommenden Umstände einbezogen. Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht nicht genügend zwischen der Rückzahlungsvereinbarung nach beendeter Ausbildung und zwischen der Pflicht zur Erstattung eines Teils der Ausbildungskosten bei Abbruch der Ausbildung unterschieden. Im einzelnen ist zu der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Interessenabwägung folgendes zu sagen:

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Rückzahlungsklausel deshalb nicht als rechtswirksam anerkannt, weil die in der Verpflichtungs- erklärung von dem Beklagten übernommene Belastung sowohl aus zeit- lichen als auch aus geldlichen Gründen für ihn unzumutbar sei und in keinem angemessenen Verhältnis zu den vom Kläger mit einer sol- chen Verpflichtung verfolgten Interessen stehe.

(1) Hierzu hat das Landesarbeitsgericht die Bindung des Kündi- gungsrechts des Beklagten an Zahlungspflichten auf die Dauer von drei Jahren beanstandet. Dabei ist jedoch nicht berücksichtigt, daß es sich um einen Fall nicht des Abs. 1 sondern des Abs. 2 der Er- klärung handelt. Da der Beklagte vor dem Ende der Ausbildung ausge- schieden ist, kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht darauf an, ob die Bindung auf drei Jahre nach Abschluß der Ausbil- dung übermäßig lang ist. Falls man diese Frage bejaht, wäre die Dauer der Bindung auf das angemessene Maß zurückzuführen. Die Rück- zahlungsverpflichtung bei abgebrochener Ausbildung hängt damit nicht unmittelbar zusammen.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat weiter die Höhe der Rückzah- lungsverpflichtung mißbilligt. Es hat den je Monat zu erstattender Betrag von 233,-- DM in Beziehung gesetzt zu dem monatlichen Netto- einkommen des Beklagten in Höhe von 810,-- bis 820,-- DM. Eine Rückzahlungsbelastung in Höhe von etwa 3/10 der (Netto-) Vergütung hat es als zu hoch erachtet. Wenn die tatsächlichen Aufwendungen des Klägers für die Ausbildung der Erzieheranwärter noch höher seien, könne es darauf nicht ankommen. Der Kläger müsse sich nämlich ent- gegenhalten lassen, daß die Ausbildung des Beklagten seine arbeits- vertragliche Hauptpflicht gewesen sei.

Es erscheint nicht gerechtfertigt, die Rückzahlungsbelastung



[JLaw - Gesetz und Urteil](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Zusätzlich muß berücksichtigt werden, welche beruflichen Vorteile der Arbeitnehmer durch die Ausbildung erlangen kann. Dieses Merkmal hat das Bundesarbeitsgericht auch schon bisher als bedeutsam angesehen, wenn es über die Zumutbarkeit einer Rückzahlungsverpflichtung zu urteilen hatte (BAG 13, 168 [181] = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG [zu II 4 b, bb der Gründe]; BAG AP Nr. 29 zu Art. 12 GG [zu II 2 c der Gründe]). Eine Kostenbeteiligung ist dem Arbeitnehmer um so eher zumutbar, je größer der mit der Ausbildung verbundene berufliche Vorteil für ihn ist. Andererseits scheidet eine Beteiligung an Ausbildungskosten in der Regel dann aus, wenn die Interessen des Arbeitgebers an der Ausbildung überwiegen; das gilt z.B. für alle betriebsbezogenen Fortbildungsmaßnahmen, die nur den Zweck haben, die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern oder aufzufrischen.

Dem bisher festgestellten Sachverhalt läßt sich nicht entnehmen, in welcher Weise sich die beruflichen Chancen des Beklagten, der bereits eine abgeschlossene Ausbildung hatte, durch die Ausbildung zum Heimerzieher verbessert hätten. Dabei wird es auch darauf ankommen, ob der Beklagte als Heimerzieher nur im Bereich des Klägers tätig werden konnte oder ob sich ihm im Land Nordrhein-Westfalen oder anderswo weitere berufliche Möglichkeiten boten. Überdies erscheint auch erheblich, ob der bisherige Teil der Ausbildung für sich allein genommen schon in einem Beruf verwertbar war oder für einen neuen Ausbildungsgang, etwa durch Anrechnung von Ausbildungszeiten, Vorteile brachte. Es ist denkbar, daß dem Beklagten die Ablegung der Begabten-Sonderprüfung mit Rücksicht auf Inhalt und Dauer der beim Kläger genossenen Ausbildung erleichtert wurde.

b) Bei länger dauernden Ausbildungsmaßnahmen muß der Arbeitgeber, wenn er eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers vorsehen will, auf die besondere Situation eines Auszubildenden Rücksicht nehmen. Der Arbeitnehmer muß Gelegenheit haben, innerhalb einer angemessenen Frist zu prüfen, ob er für die beabsichtigte Ausbildung geeignet ist und die erforderlichen Neigungen besitzt. Das gilt insbesondere dann, wenn durch die Ausbildung Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung eines neuen Berufes vermittelt werden sollen. Der Arbeitgeber muß daher die Rückzahlungsvereinbarung so ausgestalten, daß dem Arbeitnehmer eine ausreichende Überlegungsfrist eingeräumt wird, innerhalb deren er - ohne Kostenrisiko



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

oder aufgeben will.

Diesen Anforderungen wird die im vorliegenden Fall getroffene Vereinbarung jedoch gerecht. Der Beklagte konnte bis zum Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, ohne mit Kosten für die Ausbildung belastet zu sein.

Der Senat vermochte dem Landesarbeitsgericht nicht zu folgen, wenn es meint, dem Beklagten hätten zur Erprobung lediglich 6 1/2 Monate zur Verfügung gestanden. Maßgebend für die Berechnung des ersten Beschäftigungsjahres ist die Aufnahme der Arbeit und damit der Beginn der tatsächlichen Beschäftigung am 1. Oktober 1971, nicht der Beginn der theoretischen Ausbildung. Dafür spricht nicht nur der Wortlaut der Vereinbarung vom 14. Oktober 1971 sondern auch Sinn und Zweck dieser Regelung. Die eingeräumte Überlegungsfrist soll in erster Linie dazu dienen, Eignung und Neigung für den gewählten Beruf zu überprüfen. Dazu hatte der Beklagte im ersten Beschäftigungsjahr ausreichend Gelegenheit. Während seiner praktischen Tätigkeit im Landesjugendheim konnte er die Arbeit eines ausgebildeten Heimerziehers beobachten. Er sah, welche Kenntnisse und Fähigkeiten von ihm später gefordert würden. Diese praktische Erfahrung bot ihm die wesentliche Entscheidungsgrundlage. Darüber hinaus hatte er nur noch zu prüfen, ob er auch den Anforderungen des theoretischen Unterrichts gewachsen wäre. Auch dies war innerhalb des ersten Jahres der tatsächlichen Beschäftigungszeit möglich. Bis zum 31. August 1972, dem letztmöglichen Kündigungsstermin ohne Kostenbeteiligung, war er mehr als acht Wochen theoretisch unterrichtet worden.

c) Auf der Seite des Klägers sind auch die ihm durch die Ausbildung erwachsenden Kosten zu berücksichtigen. Der Senat teilt nicht die Meinung des Landesarbeitsgerichts, das in der Ausbildung die arbeitsvertragliche Hauptpflicht des Klägers sieht.

Der zwischen den Parteien abgeschlossene "Dienstvertrag" ist kein reiner Ausbildungsvertrag. Er enthält Elemente eines Arbeitsvertrages und eines Ausbildungsvertrages. Der Beklagte war verpflichtet, in einem Landesjugendheim praktische Arbeit zu leisten. Daneben hatte er sich einer theoretischen und praktischen Ausbildung zu unterziehen. Als Gegenleistung erhielt er eine Vergütung, wie sie für Arbeitnehmer üblich ist, nicht aber für Auszubildende. Mit dieser Gegenleistung sollte in erster Linie die vom Beklagten geleistete Arbeit abgegolten werden. Dabei lassen sich jedoch praktische Berufsausbildung und praktische Arbeit nicht ein-



deutig voneinander trennen.

Für die Zeit, in der der Beklagte in einem Landesjugendheim beschäftigt wurde, kommt deshalb eine Kostenbeteiligung an der Ausbildung in Form der Rückzahlung der erhaltenen Vergütung nicht in Betracht. Der Kläger kann nur den Teil der Vergütung, den er für die Zeit der Teilnahme an der theoretischen Ausbildung gezahlt hat, vom Beklagten zurückfordern. Eine Rückforderung von Lohn für geleistete Arbeit ist ausgeschlossen. Der Kläger hat diese seinem Rückforderungsanspruch gesetzten Grenzen indessen beachtet. Der von ihm geforderte Betrag liegt noch unterhalb des Betrages, den der Beklagte für die Zeit der Teilnahme an der theoretischen Ausbildung erhalten hatte. Deshalb braucht der Senat auf die Fragen, ob der Kläger den Rückforderungsanspruch auch mit einer Beteiligung an Dozenten honoraren begründen könnte, nicht einzugehen. Das erscheint immerhin zweifelhaft, da sich kein nur den Beklagten betreffender Kostenanteil denken läßt.

Auch der auf die Zeit einer theoretischen Ausbildung entfallende Lohn könnte ausnahmsweise dann nicht zurückgefordert werden, wenn ein Arbeitgeber die vorwiegend praktisch geleistete Arbeit nicht angemessen vergütet hätte, d.h. wenn er mit dem Versprechen der Ausbildung nur billige Arbeitskräfte gesucht hätte. Dafür sind im vorliegenden Fall keine Anhaltspunkte gegeben. Das Berufungsgericht scheint vielmehr davon auszugehen, daß das nach der Vergütungsgruppe VII ATR gezahlte Entgelt als angemessene Vergütung für die praktische Tätigkeit des Beklagten anzusehen ist.

d) Schließlich hat das Berufungsgericht bei seiner Interessenabwägung mit Recht auch geprüft, ob der Kläger praktisch für den Beruf eines Heimerziehers das staatliche Ausbildungsmonopol besitzt. Auch dem Senat erscheint dieser Gesichtspunkt wichtig. Er zwingt zu einer sorgfältigen Prüfung, ob die diktierten Bedingungen für einen Arbeitnehmer zumutbar sind.

Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß der Kläger das Ausbildungsmonopol für den Beruf eines Heimerziehers besitzt. Ob die gegen diese Feststellung erhobene Verfahrensrüge begründet ist, braucht der Senat nicht zu entscheiden, da der Beklagte nach der Zurückverweisung Gelegenheit hat, seinen Vortrag zu ergänzen.

Wie die Revision weiter mit Recht rügt, ist das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang nicht auf die entgegenstehende Darstellung des Klägers eingegangen, er habe nicht nur kein Ausbil-



- 13 -

dungsmonopol für den Beruf eines Heimerziehers, sondern biete im Gegenteil besonders vorteilhafte finanzielle Möglichkeiten für diese Ausbildung an. Eine Kostenbeteiligung ist dem Beklagten eher zuzumuten, wenn er eine für ihn vorteilhafte, für den Ausbildungsträger aufwendige Ausbildung in Anspruch nimmt. Besonders in einem solchen Fall muß von ihm erwartet werden, daß er sich spätestens vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres um Klärung bemüht, ob er die Ausbildung durchhalten will, damit er nicht ohne Not anderen einen Platz nimmt, ohne selbst das Ziel zu erreichen. Aus diesem Grunde erscheint ein Vergleich mit anderen im Land Nordrhein-Westfalen für den Beruf eines Heimerziehers gebotenen Ausbildungsmöglichkeiten unerlässlich.

5. Nur aufgrund einer zusammenfassenden Interessenabwägung, die alle erörterten Aspekte einbezieht, kann beurteilt werden, ob dem Beklagten die Rückzahlung eines Teils der Ausbildungskosten zuzumuten war und ob die Vereinbarung einem begründeten und zu billigen Interesse des Arbeitgebers entsprach. Da nicht alle hierbei erheblichen Tatsachen feststehen, mußte der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

6. Wenn das Berufungsgericht aufgrund der erneuten Abwägung zu dem Ergebnis kommt, daß die Rückzahlungsklausel in Abs. 2 der Verpflichtungserklärung vom 14. Oktober 1971 wirksam ist, wird es auch auf den Vortrag des Beklagten einzugehen haben, der Kläger habe die Auflösung des Vertrages allein zu vertreten. Nach dem bisherigen Sachvortrag ist allerdings nicht ersichtlich, worauf der Beklagte seinen Vorwurf stützt, der Kläger habe ihm eine staatlich anerkannte Abschlußprüfung verbindlich zugesichert; er habe diese Zusage nicht gehalten. In den schriftlichen Vereinbarungen der Parteien und in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung, die Bestandteil des Vertrages geworden ist, findet sich keine Abrede über eine staatliche Anerkennung. Dagegen könnte der Vorwurf des Beklagten, der Kläger habe entgegen § 4 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung keinen Ausbildungsplan aufgestellt, sich als berechtigt erweisen. Aber selbst, wenn man zugunsten des Beklagten unterstellt, daß die bis zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht geschehen war, lag kein zwingender Grund vor, das Rechtsverhältnis aufzulösen. Der Beklagte hat seine Kündigung zwei Wochen nach Abgang des Schreibens der Lehrgangsteilnehmer an den Kläger vom 24. Oktober 1972 aufgekündigt.

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

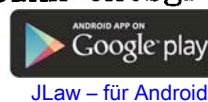


Er hat eine Reaktion des Klägers auf diese Beschwerde nach seinem eigenen Vortrag nicht abgewartet. Er konnte somit nicht wissen, ob der Kläger bereit und in der Lage war, etwa vorliegende Mängel und Versäumnisse in der Ausbildung abzustellen bzw. nachzuholen. Die Tatsache, daß die übrigen Lehrgangsteilnehmer ihre Prüfung ordnungsgemäß bestanden haben, scheint auch die entsprechenden Behauptungen des Beklagten zu widerlegen. Abschließend kann der Senat diese Frage jedoch nicht beurteilen.

III. 1. Der Anspruch des Klägers auf Rückzahlung der Weihnachtszuwendung ist begründet. Diese Rückzahlungsverpflichtung beruht auf § 1 Abs. 4 des Zuwendungstarifvertrages. Der Beklagte hat die Zuwendung erhalten, obwohl er vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Da er keine der in § 1 Abs. 3 vorgesehenen Ausnahmen erfüllt, steht ihm nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 des Tarifvertrages die Zuwendung nicht zu.

2. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts ist die Ausschlussfrist des § 70 Abs. 2 ATR gewahrt. Danach mußte der Rückzahlungsanspruch innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Der Rückzahlungsanspruch ist nicht schon mit dem Ausspruch der Kündigung am 6. November 1972 oder mit der Auszahlung der Zuwendung am 15. November 1972 fällig geworden. Der Rückzahlungsanspruch entstand vielmehr nach der tariflichen Regelung erst in dem Zeitpunkt, in dem der Beklagte ausschied und feststand, daß keine der Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 des Zuwendungstarifvertrages vorlagen. Das war erst am 1. Januar 1973 der Fall. Bis zu diesem Zeitpunkt blieb ungewiß, ob der Beklagte das Arbeitsverhältnis trotz seiner vorausgegangenen Kündigung tatsächlich beendete. Nicht immer führt eine Kündigung zum Ausscheiden; die Parteien können ihre Wirkung einverständlich aufheben und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Von größerer tatsächlicher Bedeutung ist die weitere Voraussetzung des Rückzahlungsanspruchs, daß der ausscheidende Angestellte im Anschluß an das zum 31. Dezember eines Jahres beendete Arbeitsverhältnis kein weiteres Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eingeht. Auch das läßt sich erst am 1. Januar des folgenden Jahres feststellen. Eine auf § 1 Abs. 4 des Zuwendungstarifvertrages gestützte Klage auf Rückzahlung der bereits erhaltenen Weihnachtsgratifikation



müßte solange abgewiesen werden, wie nicht feststeht, daß der Arbeitnehmer aus dem mit dem Arbeitgeber begründeten Arbeitsverhältnis ausscheidet und kein neues Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in unmittelbarem Anschluß an das Angestelltenverhältnis begründet. Vor dem 1. Januar 1973 ist dieser Anspruch daher nicht fällig geworden.

3. Der Kläger hat den Rückzahlungsanspruch innerhalb der Ausschußfrist von drei Monaten schriftlich geltend gemacht. Er hat mit Schreiben vom 22. Februar 1973 Rückzahlung der Weihnachtsvergütung in voller Höhe verlangt. Damit hat er den Anspruch nach Grund und Höhe hinreichend bezeichnet. Der Beklagte konnte erkennen, welche Ansprüche von ihm zu erfüllen waren. Die Höhe der Weihnachtswendung war ihm aus der Lohnabrechnung für den Monat November bekannt.

Der Anspruch des Klägers auf Rückzahlung der Weihnachtswendung besteht daher zu Recht. Über diesen Anspruch kann der Senat abschließend entscheiden. Insoweit war das arbeitsgerichtliche Urteil wiederherzustellen.

gez. Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

B. Keller

Liebsch

