

Aktenzeichen: 5 AZR 334/95

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 06. November 1996

- 5 AZR 334/95 -

I. Arbeitsgericht
Bocholt

Urteil vom 19. August 1994

- 2 Ca 2899/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 10. Januar 1995

- 7 Sa 1720/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Rückzahlung von Fort- und Weiterbildungskosten nach AVR-Caritas

Gesetz:

AVR-Caritas § 10 a; BAT SR 2 a Nr. 7; GG Art. 12; TVG § 4
Abs. 1, § 3 Abs. 1; ZPO § 295, § 558; GmbHG § 35, § 44

Leitsätze:

1. Für die Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien sind die für Tarifverträge geltenden Maßstäbe heranzuziehen, soweit Tarifvertragsregelungen ganz oder mit im wesentlichen gleichen Inhalten übernommen werden (Abgrenzung zu BAG Urteil vom 17. April 1996 - 10 AZR 558/95 - AP Nr. 24 zu § 611 BGB Kirchendienst).

2. Die Regelung über die Rückzahlung der Kosten der Weiterbildung zum Fachkrankenpfleger in § 10 a AVR-Caritas ist wirksam (Ergänzung zu BAG Urteil vom 6. September 1995 - 5 AZR 174/94 - AP Nr. 22 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos [\(mobile App\)](#)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 334/95

7 Sa 1720/94 Hamm

Verkündet am
6. November 1996

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 6. November
1996 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter

Dr. Kalb und Kreienbaum gemäß § 128 Abs. 2 ZPO für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. Januar 1995 - 7 Sa 1720/94 - aufgehoben, soweit der Widerklage zu mehr als 3.505,64 DM nebst Zinsen stattgegeben worden ist.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt vom 19. August 1994 - 2 Ca 2899/93 - teilweise abgeändert und insgesamt wie folgt gefaßt:
 - a) Die Klage wird abgewiesen.
 - b) Auf die Widerklage wird der Kläger verurteilt, an die Beklagte 3.505,64 DM nebst 4 % Zinsen hierauf seit dem 1. August 1993 zu zahlen.
 - c) Im übrigen wird die Widerklage abgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 19/20 und die Beklagte 1/20 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 über die teilweise Erstattung der Kosten der Weiterbildung des Klägers zum Operations-Fachpfleger nach Maßgabe des § 10 a der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR-Caritas).

Der 1959 geborene Kläger war vom 1. Juli 1989 bis zum 30. Juni 1993 bei der Beklagten als Operations-Pfleger beschäftigt. Kraft Arbeitsvertrags galten für das Arbeitsverhältnis die "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Deutschen Caritasverbandes (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung". Die AVR-Caritas und deren Änderungen treten mit der Veröffentlichung in der "Caritas-Korrespondenz" zu dem jeweils genannten Zeitpunkt in Kraft.

Der Kläger erhielt zunächst Vergütung nach der VergGr. Kr 5 AVR-Caritas. Noch innerhalb der bis zum 31. Dezember 1989 andauernden Probezeit wurde der Kläger in die VergGr. Kr 5 a AVR-Caritas höhergruppiert.

Der Kläger bewarb sich im Rahmen des Personalbedarfs der Beklagten und auf deren Veranlassung um eine Weiterbildung zum Fachpfleger für den Operationsdienst bei der "Ausbildungsstätte für die Weiterbildung im Operationsdienst", die von der Beklagten und weiteren neun Krankenhäusern getragen wird. Mit dieser Ausbildungsstätte schloß der Kläger unter dem 18./20. September 1989 einen "Weiterbildungsvertrag". Der Weiterbildungsvertrag enthält keine Regelung über die Kosten der Weiterbildung oder deren Rückzahlung. Der Lehrgang umfaßte 891 Unterrichtsstunden, davon 541 Stunden theoretischer Unterricht und 350 Stunden praktische Einweisung.

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes beschloß am 29. August 1989 rückwirkend ab 1. August 1989 Änderungen der AVR-Caritas. U.a. wurde ein neuer § 10 a eingefügt. Er lautet:



"§ 10 a Fort- und Weiterbildung

(1) Wird ein Mitarbeiter im Pflegedienst, der unter die Anlage 2 a zu den AVR fällt, auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Dienstgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Dienstgeber

- a) dem Mitarbeiter, soweit er freigestellt werden muß, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherigen Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) fortgezahlt und
- b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des nachfolgenden Unterabsatzes 2 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin

- a) wegen Schwangerschaft oder
- b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Dienstverhältnis 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.

In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zugunsten des Mitarbeiters abgewichen werden."

Zugleich wurden die Vergütungsgruppen geändert, u.a. im Hinblick auf die Eingruppierung von Krankenschwestern und -pflegern mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung für den Operationsdienst (VergGr. Kr 5 a Nr. 2 a), Bewährungsaufstieg nach VergGr. Kr 6 Nr. 1, Leitungsaufgaben im Operationsdienst (VergGr. Kr 7 Nr. 3, Kr 8 Nr. 2, Kr 9 Nr. 2) sowie hierauf aufbauender Bewährungsaufstieg (Kr 10 Nr. 1).



Der Kläger nahm mit Erfolg an dem Weiterbildungslehrgang zum Operationspfleger teil; er wurde auch dementsprechend eingesetzt. Bereits ab August 1991 und damit kurz vor Abschluß des Lehrgangs (30. September 1991), wurde er in die VergGr. Kr 6 AVR-Caritas höhergruppiert.

Im April 1993 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten fristgemäß zum 1. Juli 1993. Mit Schreiben vom 13. Mai 1993 forderte die Beklagte den Kläger auf, zwei Drittel der Lehrgangskosten von 12.060,24 DM, nämlich 8.040,16 DM zurückzuzahlen. Die Lehrgangskosten setzen sich zusammen aus den Personalkosten der Beklagten für die Zeiten, in denen der Kläger während seiner Arbeitszeit an der Weiterbildung teilgenommen hatte (4.242,24 DM) und den Kursgebühren (9.600,00 DM) abzüglich einer Erstattung des Arbeitsamtes in Höhe von 1.782,00 DM. In Höhe von insgesamt 4.109,89 DM hat die Beklagte mit ihrer Rückforderung gegenüber restliche Nettobezüge des Klägers für die Zeit ab Mai 1993 unter Einhaltung der Pfändungsgrenzen aufgerechnet. Insoweit verfolgt der Kläger seine Gehaltsforderungen gegen die Beklagte. Den überschießenden Betrag ihrer Rückforderung macht die Beklagte im Wege der Widerklage gegen den Kläger geltend.

Der Kläger vertritt die Auffassung, zur Rückzahlung nicht verpflichtet zu sein. Er habe mit der Beklagten keine Rückzahlungsvereinbarung getroffen. Auf § 10 a AVR-Caritas dürfe sich die Beklagte nicht berufen, zumal sie ihn vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme nicht auf diese gerade erst beschlossene Bestim-



mung hingewiesen habe. Hiervon habe er erst nach Beginn der Weiterbildungsmäßnahme erfahren. Er habe aus der Weiterbildung auch keinen geldwerten Vorteil gezogen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.109,89 DM
nebst 10 % Zinsen p.a. hieraus seit dem 1. August
1993 zu zahlen und die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen und im Wege der Widerklage
den Kläger zu verurteilen, an die Beklagte
3.930,27 DM nebst 10 % Zinsen p.a. hieraus seit
dem 1. August 1993 zu zahlen.

Sie hat geltend gemacht, § 10 a AVR-Caritas sei anzuwenden. Die Qualifizierung des Klägers sei von Anfang an mit einer höheren Vergütung verbunden gewesen. Der Kläger habe auch persönlichen Nutzen aus der Fortbildung gezogen: Ab 1. August 1991 sei er höhergruppiert worden. Ab 1. Juli 1993 habe er zunächst bei einer Fachfirma für medizinischen Bedarf als Außendienstmitarbeiter gearbeitet; seit September 1994 sei er als Krankenpfleger in der VergGr. Kr 6 AVR-Caritas im Marinehospital B tätig.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Mit seiner Revision will der Kläger die Zurückweisung der Berufung der Beklagten gegen das erstinstanzliche Urteil erreichen.



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

Die Revision des Klägers ist - bis auf die von der Beklagten zu tragenden anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung - nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im übrigen richtig entschieden. Die Klage ist unbegründet, die Widerklage ist weitgehend begründet. Der Kläger hat nach § 10 a Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b AVR-Caritas (mit dem seit dem 1. August 1989 geltenden Inhalt - künftig § 10 a AVR-Caritas) zwei Drittel der erstattungsfähigen Kosten seiner Weiterbildung zum Operations-Fachpfleger zurückzuzahlen.

I. Die Klage ist unbegründet, weil die Ansprüche des Klägers auf Arbeitsentgelt (§ 611 BGB) für die Zeit ab Mai 1993 in Höhe der Klageforderung von insgesamt 4.109,89 DM erloschen sind. Insoweit hat die Beklagte ihre Rückzahlungsforderung unter Einhaltung der Pfändungsfreigrenzen gegen restliche Forderungen des Klägers auf Arbeitsentgelt wirksam aufgerechnet (§§ 387, 388, 389, 394 Satz 1 BGB, §§ 850 f. ZPO). Dies hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt.

1. Rechtsgrundlage für den Anspruch der Beklagten auf Rückzahlung der anteiligen Kosten der Weiterbildung ist § 10 a AVR-Caritas mit dem seit dem 1. August 1989 geltenden Inhalt. Diese Bestimmung ist aufgrund der Vereinbarung der Parteien im Arbeitsvertrag anzuwenden.



a) Die Bestimmungen der AVR-Caritas entfalten für das einzelne Arbeitsverhältnis unmittelbar keine normative Wirkung, sondern sind nur kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung anzuwenden (ständige Rechtsprechung, statt vieler: BAG Urteile vom 14. Juni 1995 - 4 AZR 250/94 - AP Nr. 7 zu § 12 AVR Caritasverband; vom 26. Juli 1995 - 4 AZR 318/94 - AP Nr. 8 zu § 12 AVR Caritasverband, jeweils unter II 1 a der Gründe, m.w.N.). Dabei kann dahingestellt bleiben, ob den AVR-Caritas mit Rücksicht auf Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV "normativer Charakter" zukommt (Jurina, Das Dienst- und Arbeitsrecht im Bereich der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, 1979, S. 68; vgl. auch Mayer-Maly, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 7 AVR Caritasverband). Denn auch dann bedarf es des Abschlusses eines Arbeitsvertrags, durch den die Anwendung der AVR-Caritas auf das Arbeitsverhältnis vereinbart wird.

b) Eine solche arbeitsvertragliche Vereinbarung liegt hier vor. Nach § 2 des Arbeitsvertrags gelten für das Arbeitsverhältnis "die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung". Wegen dieser dynamischen Verweisung steht die Tatsache, daß es den neuen § 10 a AVR-Caritas noch nicht gegeben hat, als die Parteien den Arbeitsvertrag abgeschlossen haben (23. Mai 1989), der arbeitsvertraglichen Geltung dieser Bestimmung nicht entgegen.

c) Voraussetzung für die Geltung des § 10 a AVR-Caritas ist ferner, daß diese Norm in den Caritas-Richtlinien bekanntgegeben



worden ist. Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen, indem es ausgeführt hat, die bekanntgegebenen Veränderungen hätten das Arbeitsverhältnis der Parteien automatisch gestaltet. Über die Veröffentlichung des § 10 a AVR-Caritas (Beschluß vom 29. August 1989) haben die Parteien in den Vorinstanzen nicht gestritten. Soweit der Kläger erstmals in der Revision geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe die Veröffentlichung des § 10 a AVR-Caritas nicht festgestellt, handelt es sich um eine Verfahrensrüge. Ihr bleibt der Erfolg versagt. Der Kläger macht nicht geltend, daß die Veröffentlichung nicht erfolgt sei. Tatsächlich ist diese Änderung in einem Sonderheft der Caritas-Korrespondenz Anfang Oktober 1989 veröffentlicht worden.

d) Der Umstand, daß § 10 a AVR-Caritas sowie die damit zusammenhängen Änderungen der Vergütungsregelungen in der ab 1. August 1989 geltenden Fassung erst ein paar Tage nach Beginn der vorliegenden Weiterbildungsmaßnahme (1. Oktober 1989), nämlich Anfang Oktober 1989 veröffentlicht worden und rückwirkend in Kraft gesetzt worden sind, steht der Anwendung dieser Bestimmungen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien hinsichtlich der in Rede stehenden Weiterbildungsmaßnahme nicht entgegen.

Es liegt kein Fall der Rückwirkung vor. Eine Rückwirkung setzt voraus, daß eine vom Betroffenen nicht beeinflussbare Regelung nachträglich in eine von ihm erworbene und für ihn schützenswerte Rechtsposition eingreift. Für den Kläger hätte eine solche Rechtsposition vorliegend nur darin bestehen können, daß seine Weiterbildung zum geprüften Operationspfleger auf Kosten der Beklagten und ohne Rückzahlungsverpflichtung im Fall vorzei-



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



tigen Ausscheidens erfolgen sollte. Eine solche Rechtsposition hatte der Kläger jedoch weder einzelvertraglich noch nach den Regelungen in den AVR-Caritas erworben, als er mit seiner Weiterbildung begann. Einzelvertraglich hatten die Parteien nichts vereinbart. In den AVR-Caritas war hierüber ebenfalls nichts geregelt. Vielmehr sind die Kostentragung und -erstattung für Fälle der Weiterbildung u.a. zum geprüften Operationspfleger erstmals im neuen § 10 a AVR-Caritas aufgrund des Beschlusses vom 29. August 1989 für die Zeit ab 1. August 1989 geregelt worden.

e) Die Beklagte handelt auch nicht treuwidrig (§ 242 BGB), wenn sie sich vorliegend auf die Rückzahlungsregelung des § 10 a AVR-Caritas stützt. Zum einen hat der Kläger nicht behauptet, er habe bei Abschluß des Weiterbildungsvertrages oder bei Beginn der Weiterbildungsmaßnahme darauf vertraut, jederzeit fristgemäß bei der Beklagten auf eigenen Wunsch ausscheiden zu dürfen, ohne (im Umfang des § 10 a AVR-Caritas) zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichtet zu sein. Überdies wäre ein etwaiges Vertrauen des Klägers, vor Ablauf von drei Jahren nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme ohne jede Kostenerstattung auf eigenen Wunsch bei der Beklagten ausscheiden zu können, auch erschüttert. Der stellvertretende Geschäftsführer H der Beklagten hatte den Kläger nämlich schon vor Beginn der Weiterbildung auf den Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission zu § 10 a AVR-Caritas hingewiesen. Als der Kläger später ordentlich kündigte, hat er gegenüber dem Zeugen H nochmals bestätigt, von H auf die Rückzahlungsklausel des § 10 a AVR-Caritas hingewiesen worden zu sein. Die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe



§ 383 ZPO verletzt, weil der stellvertretende Geschäftsführer H nicht als Zeuge hätte vernommen werden dürfen, ist nach § 558 ZPO unzulässig. Der Kläger rügt damit einen nach § 295 Abs. 1 ZPO verzichtbaren Verfahrensmangel in der Berufungsinstanz (vgl. BGH LM § 295 ZPO Nr. 2). Das Rügerecht hatte der Kläger bereits im Berufungsrechtszug verloren. In Kenntnis des Umstands, daß der Zeuge H stellvertretender Geschäftsführer des Beklagten ist (vgl. dessen Aussage zur Person), hat der Kläger nach Vernehmung des Zeugen in der Sache selbst weiterverhandelt, ohne die Rüge zu erheben.

2. Auch inhaltlich ist die Rückzahlungsklausel in § 10 a Abs. 2 AVR-Caritas wirksam. Sie verstößt trotz der Bindungswirkung nicht gegen zwingendes Recht, insbesondere nicht gegen das Grundrecht der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG). Nach dieser Rückzahlungsklausel sind - von hier nicht vorliegenden Sonderfällen abgesehen - die Aufwendungen i.S.d. § 10 a Abs. 1 AVR-Caritas bei einer Kündigung im ersten Jahr nach Beendigung der Fort- oder Weiterbildung voll zurückzuzahlen, im zweiten Jahr zu zwei Dritteln und im dritten Jahr zu einem Drittel.

a) Für die Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien im Hinblick auf die Wahrung der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) sind die für Tarifverträge anzuwendenden Maßstäbe heranzuziehen, zumindest soweit in die Arbeitsvertragsrichtlinien die entsprechenden Tarifvertragsregelungen des öffentlichen Dienstes für gleichgelagerte Sachbereiche ganz oder mit im wesentlichen gleichen Inhalten "übernommen" werden, die dann kraft ar-



beitsvertraglicher Vereinbarung für das einzelne Arbeitsverhältnis gelten (vgl. LAG Berlin Urteil vom 3. Mai 1984 - 7 Sa 8/84 - AP Nr. 19 zu Art. 140 GG).

aa) Bei tarifvertraglichen Regelungen ist es nicht Sache der Gerichte zu prüfen, ob jeweils die gerechteste oder zweckmäßigste Regelung gefunden wurde. Tarifverträge sind allein daraufhin zu untersuchen, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder gegen die guten Sitten verstoßen (BAG Urteil vom 6. September 1995 - 5 AZR 174/94 - AP Nr. 22 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt, unter III 1 der Gründe, m.w.N.). Dabei sind keine anderen Prüfungsmaßstäbe heranzuziehen, wenn die Tarifnormen nicht kraft Tarifbindung, sondern kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung anzuwenden sind (BAG Urteil vom 6. September 1995 - 5 AZR 174/94 - AP Nr. 22 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, mit Anm. von Hoyningen-Huene). Auch bei einer nur einzelvertraglichen Bezugnahme auf tarifvertragliche Regelungen bedarf es einer einzelvertraglichen Billigkeitskontrolle (§§ 315 oder 317 BGB) der in Bezug genommenen Tarifregelungen nicht, soweit es sich um Gesamt- oder Globalbezugnahmen auf den ganzen Tarifvertrag oder auf einzelne, inhaltlich und sachlich zusammenhängende Regelungskomplexe handelt. Auch in solchen Fällen ist von der grundsätzlichen Richtigkeitsgewähr der einbezogenen Tarifvertragsnormen auszugehen (vgl. Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, S. 398).

bb) Bei den Arbeitsvertragsrichtlinien der Katholischen Kirche und denen der Evangelischen Kirche handelt es sich zwar nicht um



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tarifverträge. Die unterschiedlichen Methoden, nach denen Arbeitsvertragsrichtlinien einerseits und Tarifverträge andererseits entstehen, haben jedoch nicht zur Folge, daß für Arbeitsvertragsrichtlinien, mit denen Tarifregelungen übernommen werden, andere Maßstäbe zu gelten haben.

Die sog. materielle Richtigkeitsgewähr der Tarifverträge beruht darauf, daß Tarifverträge von gleichberechtigten Partnern des Arbeitslebens, denen notfalls auch das Mittel des Arbeitskampfs zur Verfügung steht, ausgehandelt werden und daß derartige Tarifverträge eine Institutsgarantie gem. Art. 9 Abs. 3 GG genießen. Derart ausgehandelte Tarifverträge haben die Vermutung für sich, daß sie den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermittelt wird.

Arbeitsvertragsrichtlinien entstehen dagegen auf dem "Dritten Weg". Es handelt sich bei ihnen nicht um Tarifverträge, sondern um eigenständige Regelungen. Das Mittel des Arbeitskampfes steht keiner Seite zur Verfügung. Für die Caritas beschließt die auf Kirchenverfassungsrecht gegründete Arbeitsrechtliche Kommission Arbeitsvertragsrichtlinien als eigene Regelungswerke. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist von der Kirchenleitung unabhängig und paritätisch mit gewählten Repräsentanten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber besetzt. Die Beschlüsse bedürfen der Mehrheit von drei Viertel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Kommissionsmitglieder unterliegen keinen Weisungen und haben eine gleichermaßen unabhängige Stellung wie die Angehörigen der Mitarbeitvertretungen der Kirchen. Die Arbeitsrechtliche Kom-



mission hat grundsätzlich die volle Beschlußkompetenz; zu beachten sind aber für Ausnahmefälle die Richtlinien der Deutschen Bischofskonferenz (s. im einzelnen: RGRK-Gehring, Anh. III zu § 630 BGB Rz 145 ff.). Ähnlich verhält es sich im Bereich der Evangelischen Kirche Deutschlands und vieler Evangelischer Gliedkirchen sowie der Diakonie. Dort kann jedoch gegen Beschlüsse der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission Einspruch eingelegt werden, über den dann die jeweils übergeordnete, ebenso paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Schiedskommission unter neutralem Vorsitz endgültig entscheidet.

Diese Unterschiede gegenüber der Entstehung von Tarifverträgen haben nicht zur Folge, daß die Arbeitsvertragsrichtlinien, soweit sie einschlägige tarifvertragliche Regelungen insgesamt übernehmen, einer grundsätzlich anderen Inhaltskontrolle zu unterziehen wären, als sie bei Tarifverträgen vorzunehmen ist. Dies folgt aus zwei Erwägungen. Die materielle Richtigkeitsgewähr tarifvertraglicher Regelungen beruht nicht primär darauf, daß den Tarifvertragsparteien das Mittel des Arbeitskampfs zur Verfügung steht, sondern darauf, daß sie als gleichgewichtig durchsetzungsfähig angesehen werden. Die zuletzt genannte Voraussetzung ist aber innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommissionen bei den Kirchen gleichermaßen gegeben. Deren paritätische Besetzung und die Weisungsunabhängigkeit ihrer Mitglieder gewährleistet, daß keine der beiden Seiten das Übergewicht erreichen kann. Zusätzlich ergibt sich die mittelbare Richtigkeitsgewähr für Regelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission mittelbar, soweit sie tarifvertragliche Regelungen einschlägig übernimmt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Gesetzgeber respektiert Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen immer häufiger im selben Umfang wie Tarifverträge, soweit er tarifdispositives Recht setzt, indem er insoweit eine Abänderbarkeit der gesetzlichen Regelung im selben Maß zuläßt wie durch Tarifverträge, z.B. in § 6 Abs. 3 BeschFG, § 21 a Abs. 3 ArbSchG, § 7 Abs. 4 ArbZG. Diese Gleichstellung von Tarifverträgen und Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen wird in der Begründung zu § 7 Abs. 4 ArbZG (vormals § 4 Abs. 3 RegE) ausdrücklich als "klarstellend" bezeichnet (BT-Drucks. 11/360, S. 19) und insoweit vom Gesetzgeber als gegeben vorausgesetzt. Auch daraus folgt, daß für die Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien grundsätzlich die für Tarifverträge geltenden Maßstäbe heranzuziehen sind.

Daß Arbeitsvertragsrichtlinien für einen Arbeitsvertrag nur Gültigkeit erlangen, soweit ihre Geltung im Arbeitsvertrag vereinbart ist, führt zu keiner anderen Beurteilung. Wie bei der Übernahme von Tarifverträgen ist lediglich zu prüfen, ob die übernommene tarifliche Regelung nicht gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder gegen die guten Sitten verstößt. Insbesondere hat in solchen Fällen keine Billigkeitskontrolle nach § 317 BGB stattzufinden. Ob eine solche Billigkeitskontrolle in den Fällen angemessen ist, in denen es nicht um die Übernahme tarifvertraglicher Regelungen geht oder diese nur ihrer Struktur nach, nicht aber ihren materiellen Werten nach "übernommen" werden (vgl. insoweit: BAG Urteil vom 17. April 1996 - 10 AZR 558/95 - AP Nr. 24 zu § 611 BGB Kirchendienst = NZA 1997, 55), kann hier dahinstehen. Denn eine solche Fallkonstellation liegt hier nicht vor.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Mit Beschluß vom 29. August 1989 hat die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritas-Verbandes die tariflichen Regelungen des BAT hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung von Krankenschwestern und -pflegern zu entsprechenden geprüften Fachkräften im Operationsdienst usw. im Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und in den Angestellten-Tarifverträgen der Berufsgenossenschaften (BG-AT) und der Knappschaft (Kn-AT) übernommen, nämlich in § 10 a AVR-Caritas und in die für die AVR-Caritas neuen Fallgruppen für Krankenpflegepersonal mit entsprechender fachlicher Fort- und Weiterbildung und entsprechendem Einsatz nebst - über den BAT hinausgehend - Regelungen über den Bewährungsaufstieg. Der Regelung in Nr. 7 SR 2 BAT über die Kosten der Fort- und Weiterbildung entspricht der in § 10 a AVR-Caritas; zusätzlich ist dort noch die Möglichkeit aufgenommen worden, daß in besonders gelagerten Fällen auf die Kostenerstattung verzichtet werden kann.

Die derart übernommenen tarifvertraglichen Bestimmungen verstoßen mit den Inhalten, die ihnen nach der Rechtsprechung des Senats zukommt, nicht gegen höherrangiges zwingendes Recht, obwohl sie zu Lasten der Arbeitnehmer von der Rechtsprechung des Senats zu einzelvertraglichen Klauseln über die Rückzahlung von Fort- und Weiterbildungskosten abweichen (BAG Urteile vom 6. September 1995 - 5 AZR 174/94 - AP Nr. 22 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, mit Anm. von Hoyningen-Huene sowie - 5 AZR 172/94 -, - 5 AZR 618/94 - und - 5 AZR 744/94 -, alle n.v.). Insbesondere liegt kein Verstoß gegen den Grundsatz der Berufsfreiheit



(Art. 12 Abs. 1 GG) vor. Wegen der Einzelheiten wird auf die vor-
genannten Entscheidungen verwiesen. Dementsprechend sind auch die
hier in Rede stehenden Regelungen in § 10 a AVR-Caritas wirksam.

3. Die inhaltlichen Voraussetzungen des § 10 a Abs. 1 AVR-Cari-
tas liegen dem Grunde nach vor. Auch dies hat das Landesarbeits-
gericht richtig erkannt.

a) Nach § 10 a Abs. 1 AVR-Caritas muß die Weiterbildung des Ar-
beitnehmers auf Veranlassung des Arbeitgebers im Rahmen seines
Personalbedarfs auf Kosten des Arbeitgebers durchgeführt worden
sein (vgl. zu Nr. 7 SR 2 a BAT: BAG Urteil vom 14. Juni 1995
- 5 AZR 960/93 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).
Diese Voraussetzungen liegen vor. Der Kläger ist, wie das Landes-
arbeitsgericht festgestellt hat, auf Veranlassung der Beklagten
im Rahmen ihres Personalbedarfs auf ihre Kosten zum Operations-
Fachpfleger weitergebildet worden.

b) Die Weiterbildung des Klägers zum Operations-Fachpfleger war
auch vergütungsrelevant (vgl. zu Nr. 7 SR 2 a KnAT bzw. BAT: Ur-
teil vom 6. September 1995 - 5 AZR 174/94 - AP Nr. 22 zu § 611
BGB Ausbildungsbeihilfe, mit Anm. von Hoyningen-Huene). Sie ist
im Operationsdienst Voraussetzung für die Eingruppierung in die
VergGr. Kr 5 a Fallgr. 2 a, ebenso bei entsprechender Bewährung
in höhere Vergütungsgruppen (Kr 6 Fallgr. 1) bzw. mit Leitungs-
aufgaben (Kr 6 Fallgr. 7 d). Die Einlassung des Klägers, die
Weiterbildung habe ihm persönlich keine vergütungsrelevanten Vor-
teile gebracht, ist unrichtig. Es genügt, daß die Weiterbildung



den beruflichen Aufstieg nach Maßgabe der Gesamtregelung der AVR-Caritas ermöglicht. Tatsächlich erreichte der Kläger durch die Weiterbildung noch bei der Beklagten den Aufstieg, nämlich die Höhergruppierung in die VergGr. Kr 6 Fallgr. 1.

4. Nach § 10 a Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b AVR-Caritas hat der Kläger zwei Drittel der erstattungsfähigen Fortbildungskosten an die Beklagte zurückzuzahlen. Er hat sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten auf seinen Wunsch "zum 1. Juli 1993" und damit im zweiten Jahr nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme aufgelöst. Die Weiterbildung dauerte bis Ende September 1991. Besondere Umstände i.S.d. § 10 a Abs. 2 Unterabs. 3 AVR-Caritas, unter denen die Beklagte von der Erstattung hätte absehen können, hat der Kläger nicht behauptet.

5. Insgesamt hatte der Kläger 7.615,53 DM, nämlich 2/3 des erstattungsfähigen Betrages von 11.423,30 DM zurückzuzahlen. Von den Kosten der Weiterbildung des Klägers in unstreitiger Höhe von 12.060,24 DM sind die darin enthaltenen Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (636,34 DM) auf die (anteiligen) Personalkosten (4.242,24 DM) nicht erstattungsfähig. Eine Vereinbarung, nach der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auch die (anteiligen) Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten hat, ist nach § 32 SGB I wegen Verstoßes gegen die zwingenden Bestimmungen der §§ 20, 22 SGB IV nichtig (BAG Urteil vom 11. April 1984 - 5 AZR 430/82 - AP Nr. 8 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, unter III 3 der Gründe, m.w.N.).



6. Die restlichen Gehaltsforderungen des Klägers gegen die Beklagte in Höhe der Klageforderung (4.109,89 DM) sind infolge der Aufrechnung mit der Erstattungsforderung in dieser Höhe erloschen (§§ 387, 389 BGB). Mithin ist die Klage unbegründet.

II. Die Widerklage ist in Höhe von 3.505,64 DM begründet; im übrigen ist sie nicht begründet.

1. Die Erstattungsforderung der Beklagten von 7.615,53 DM ist infolge der Aufrechnung gegen die restlichen Gehaltsforderungen des Klägers in Höhe von 4.109,89 DM erloschen. Der verbleibende Unterschiedsbetrag steht der Beklagten zu. Dies ergibt sich aus den Ausführungen zu I.5.

2. Die Zinsforderung auf den zuerkannten Teil der Widerklage beruht auf den §§ 284, 288 BGB. Entgegen Tatbestand und Tenor des Berufungsurteils ist nur die Zahlung von 4 % und nicht von 10 % Verzugszinsen beantragt worden.

Griebeling	Schliemann	Reinecke
Zugleich für den		Kreienbaum
ehrenamtlichen		
Richter Dr. Kalb,		
der am 31.12.1996		
aus seinem Amt		
ausgeschieden ist.		
Griebeling		





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)