

Aktenzeichen: 5 AZR 744/94  
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 06. September 1995  
- 5 AZR 744/94 -

I. Arbeitsgericht  
Mainz

Urteil vom 10. Dezember 1992  
- 1 Ca 1326/92 -

II. Landesarbeitsgericht  
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 16. September 1993  
- 5 Sa 397/93 -

---

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

---

#### Entscheidungsstichwort:

Rückzahlung von Fortbildungskosten aufgrund Tarifvertrages;  
tarifdispositives Richterrecht

#### Gesetz:

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

#### Leitsätze:

K e i n e

Hinweis des Senats: vgl. Urteile vom 6. September 1995  
- 5 AZR 174/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen, sowie  
- 5 AZR 618/94 - und - 5 AZR 172/94 -, beide n.v.



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



5 AZR 744/94  
-----

5 Sa 397/93 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
6. September 1995

## U r t e i l

Clobes,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts 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:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 16. September 1993 - 5 Sa 397/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision 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 Rückzahlung von Weiterbildungskosten nach Maßgabe einer tarifvertraglichen Rückzahlungsklausel.

Die Beklagte war aufgrund des Arbeitsvertrages vom 23. September 1986 beim klagenden Land als Krankenschwester beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrages richtete sich das Arbeitsverhältnis "nach den Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT und der zusätzlich zur Änderung und Ergänzung des BAT abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung)" und "insbesondere der Sonderregelung 2a BAT".

Die Beklagte war seit dem 1. April 1987 der II. Medizinischen Klinik, Station NSK 5a (Nachsorgeklinik), zugewiesen. Dort war sie seit dem 1. April 1988 zunächst kommissarisch und ab dem 1. Juli 1988 auf Dauer stellvertretende Stationsleiterin. Mit Schreiben vom 6. Februar 1990 beantragte die Beklagte die Freistellung vom Dienst für die Zeit vom 1. September bis zum 30. November 1990, um während dieses Zeitraums an einem Stationsleiter-



lehrgang des Instituts für Weiterbildung in der Krankenpflege (Bildungswerk DAG) teilzunehmen. Weiterhin beantragte sie die Übernahme der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren in Höhe von 2.400,00 DM durch die Klägerin. In dem Schreiben verpflichtete sich die Beklagte, "nach Beendigung des Lehrgangs noch drei Jahre am Klinikum beschäftigt zu bleiben bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Jahr 2/3 oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach zwei Jahren 1/3 der erstatteten Kosten zurückzuzahlen". Daraufhin wurde sie durch Schreiben des Klinikums vom 10. Mai 1990 "für die Teilnahme an einem Stationsleitungslehrgang vom 1. September 1990 bis 30. November 1990 vom Dienst freigestellt". Das Schreiben enthielt den Hinweis, daß die Beklagte zur völligen bzw. anteiligen Erstattung der durch den Lehrgang entstandenen Aufwendungen verpflichtet sei, sofern sie vorzeitig aus den Diensten des beklagten Landes ausscheide.

Durch einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag wurde der Beklagten am 6. August 1990, also noch vor der Fortbildung, für die Zeit vom 24. Juli 1990 bis zum 19. September 1994 die Leitung der Station übertragen. Vom 3. September bis zum 23. November 1990 besuchte sie den Lehrgang, bei dem insgesamt 404 Stunden unterrichtet wurden. Mit Schreiben vom 14. Mai 1991 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1991, und zwar wegen der nach ihren Angaben für sie nicht mehr tragbaren Personalsituation auf der von ihr geleiteten Station. Später nahm sie eine Tätigkeit bei der D in W auf.

Das klagende Land begehrt von der Beklagten Ersatz der ge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

samen Aufwendungen für die Teilnahme an dem Weiterbildungslehrgang, d.h. der fortgezählten Vergütung in Höhe von 11.147,02 DM und der von ihm aufgewandten Lehrgangskosten in Höhe von 2.400,00 DM.

Das klagende Land beruft sich auf Nr. 7 Abs. 2 SR 2a BAT.  
Diese Vorschrift lautet:

"Zu Abschnitt VII - Vergütung -

(1) Wird ein Angestellter im Pflegedienst, der unter Abschnitt A der Anlage 1b 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."

Es hat vorgetragen: Die Teilnahme an dem Lehrgang habe der Beklagten eine Zusatzqualifikation verschafft. Mit dem Abschluß "Stationsleitung" könne sich eine Teilnehmerin für fast alle Leitungspositionen im Gesundheitswesen im Geltungsbereich des BAT bewerben.

Das klagende Land hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an das Land  
13.547,02 DM nebst 8,75 % Zinsen seit 19. November 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie verneint eine Verpflichtung zur Rückzahlung. Sie hat vorgetragen: Bei diesem Lehrgang habe es sich nicht um eine Fortbildungsmaßnahme im Sinne der Nr. 7 Abs. 2 SR 2a BAT gehandelt. Der Lehrgang habe ihr letztlich keine meßbaren neuen Kenntnisse vermittelt, da sie sich diese selbst angeeignet habe. Ferner habe der Lehrgang nur dazu gedient, sie auf die Höhe der Anforderungen zu bringen, die die Tätigkeit als Stationsleiterin ihr abverlangten. Das Land habe sie nur deshalb zur Teilnahme an dem Lehrgang freigestellt, um ihr die hauptamtliche Stationsleitertätigkeit übertragen zu können. Auch sei die Teilnahme am Lehrgang nicht auf Veranlassung des Klinikums, sondern auf ihre - der Beklagten - Initiative erfolgt. Im übrigen verstoße Nr. 7 SR 2a BAT gegen das Grundrecht der freien Berufsausübung nach Art. 12 GG. Auch sei es treuwidrig, daß sich das klagende Land auf die von ihr, der Beklagten, erklärte ordentliche Kündigung berufe, obwohl es die Kündigung



durch Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers herbeigeführt habe, weil an ihrem Arbeitsplatz unzumutbare Arbeitsbedingungen geherrscht hätten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Hinsichtlich der Lehrgangskosten in Höhe von 2.400,00 DM haben die Parteien den Rechtsstreit gemeinsam für erledigt erklärt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, soweit der Rechtsstreit nicht erledigt ist.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben. Das klagende Land hat aufgrund Nr. 7 Abs. 2 SR 2a BAT in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag einen Anspruch auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten in der geltend gemachten Höhe.

I. Nach dieser Tarifvorschrift ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung 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 Revision nicht daran, daß die Initiative zur Teilnahme an dem Weiterbildungslehrgang von der Beklagten und nicht vom Kläger ausgegangen ist.

Das Tatbestandsmerkmal "auf Veranlassung des Arbeitgebers" bedeutet, 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. Der Kläger hat durch sein Schreiben vom 10. Mai 1990, mit dem er die Kosten übernommen hat, die Fortbildung erkennbar befürwortet und damit im Sinne von Nr. 7 Abs. 1 SR 2a BAT "veranlaßt".



2. Die Beklagte 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 zu 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 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 Bindungszeitraum (Nr. 7



Abs. 2 Unterabs. 2 SR 2a BAT) wahrscheinlich Stellen zu besetzen sind, für die eine durch die Weiterbildung zu erwerbende Qualifikation Voraussetzung ist. Dabei ist es dem Arbeitgeber nicht verwehrt, mehr Arbeitnehmern die Weiterbildung zu finanzieren, als Stellen frei werden.

c) Diese Auslegung des Abs. 1 von Nr. 7 SR 2a BAT 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 BAT sind hier erfüllt. Der Beklagten wurde die Stationsleitung im Hinblick auf die geplante Fortbildung bereits kurz vor dem Lehrgang übertragen.

II. Die Fortbildung zur Stationsleiterin, die die Beklagte erfahren hat, fällt unter Nr. 7 SR 2a BAT.

1. Nach ihrem Wortlaut erfaßt 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 Auslegung).

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.

2.a) Mit Fort- und Weiterbildungen im Sinne der Nr. 7 SR 2a 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 BAT alle anderen in der jeweiligen Anlage 1b als anspruchsbegründend genannten Bildungsmaßnahmen. Dabei handelt es sich um die "erfolgreich abgeschlossene Weiter-



bildung 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 Abschnitt 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 Minstdauer von 720 bzw. 900 Stunden bzw. einem vollen Jahr vor, nicht aber für die Fortbildung in der Krankenhaushygiene (VergGr. Kr. V Fallgruppe 18). Diese dauert in der Praxis zum Teil nur sechs Wochen (vgl. Urteil vom selben Tag - 5 AZR 174/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

c) Neben den in der Vergütungsordnung ausdrücklich als anspruchsbegründend genannten Bildungsveranstaltungen erfaßt Nr. 7 SR 2a 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 Kommunaler 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).

d) Die von der Beklagten besuchte dreimonatige Fortbildung zur Stationsleiterin ist zwar in der Vergütungsordnung nicht als Voraussetzung für eine bessere Bezahlung genannt. Sie ist aber den dort ausdrücklich als anspruchsbegründend genannten Bildungsmaßnahmen gleichwertig. Denn sie verbessert die Aussichten auf besser bezahlte Stellen. Auch die Klägerin hat im Hinblick darauf eine Stelle als Stationsleiterin erhalten und dadurch eine höhere Vergütung erzielt. Aus dem Umstand, daß ihr bereits kurz vor dem Lehrgang diese Stelle übertragen worden ist, folgt nichts anderes. Aus dem zeitlichen Zusammenhang ergibt sich, daß ihr die Stationsleitung gerade im Hinblick auf den noch zu besuchenden Lehrgang übertragen worden ist. Sie hatte dadurch den zusätzlichen Vorteil, schon während des Lehrgangs besser bezahlt zu werden.



III. Nr. 7 SR 2a BAT ist wirksam, obwohl sie nicht nach Dauer und Umfang der Fort- oder Weiterbildung unterscheidet und nur eine jährliche Abstufung der Rückzahlungspflicht vorsieht.

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 in Verbindung mit dem Einzelarbeitsvertrag. 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 Regelungen. 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 BAT verstößt nicht gegen höherrangiges zwingendes Recht, obwohl die Rückzahlungsklausel erheblich von der Rechtsprechung des Senats zur Zulässigkeit einzelvertraglicher Rückzahlungsklauseln abweicht.

a) Maßstab für die Kontrolle einzelvertraglicher Rückzahlungsklauseln 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 Arbeitgeberaufwendungen 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 BAT verstößt nicht gegen die aus Art. 12 Abs. 1 GG abgeleiteten allgemeinen Rechtsgrundsätze. Die Bindungsdauer beläuft sich auf drei Jahre. Die Rückzahlungspflicht ist jährlich abgestuft. Bildungsmaßnahmen, 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. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs ist im Streitfall auch nicht rechtsmißbräuchlich. Es mag sein, daß die Beklagte aufgrund der "für sie nicht mehr tragbaren Personalsituation" gekündigt hat. Sie hat aber nicht vorgetragen, daß sie der Krankenhausleitung eine Frist zur Behebung etwaiger Mißstände gesetzt und die Kündigung angedroht hat.

Die Beklagte schied im ersten Jahr nach Abschluß ihrer Fortbildung beim Kläger aus. Daher hat sie die gesamte vom Kläger fortgezahlte Vergütung in Höhe von 11.147,02 DM nebst Zinsen zurückzuzahlen.

Schliemann

Reinecke

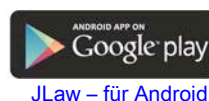
Mikosch

Werner

Kessel



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)