

Aktenzeichen: 5 AZR 960/93
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. Juni 1995
- 5 AZR 960/93 -

I. Arbeitsgericht
Verden

Urteil vom 26. Januar 1993
- 2 Ca 635/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 15. Juli 1993
- 14 Sa 284/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Rückzahlung von Fortbildungskosten; Auslegung eines Tarif-
vertrages

Gesetz:

BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe; BAT SR 2a Nr. 7

Leitsätze:

1. Ein tarifvertraglicher Anspruch auf Rückzahlung von Weiterbildungskosten nach SR 2a Nr. 7 BAT besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer "auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs" weitergebildet wurde.
2. Das Tatbestandsmerkmal "auf Veranlassung des Arbeitgebers" bedeutet, daß die Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber erkennbar gewollt sein muß. Von wem die Initiative dazu ausging, ist unerheblich.
3. "Im Rahmen des Personalbedarfs" setzt voraus, daß im tariflichen Bindungszeitraum wahrscheinlich Stellen zu besetzen sind, für die die zu erwerbende Qualifikation erforderlich ist.



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



5 AZR 960/93

14 Sa 284/93 Niedersachsen

Verkündet am
14. Juni 1995

Susdorf,
Reg.-Sekretär z. A.
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 14. Juni 1995 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kalb und Kreienbaum für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. Juli 1993 - 14 Sa 284/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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.

Die Beklagte war in dem Stadtkrankenhaus der Klägerin in der Zeit vom 1. April 1983 bis zum 30. April 1992 als Krankenschwester beschäftigt. Die Parteien hatten die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge vereinbart. In den letzten Jahren des Beschäftigungsverhältnisses war die Klägerin stellvertretende Stationsleiterin. Ihr Monatsverdienst betrug 1991 4.052,25 DM.

Im Frühjahr 1990 wandte sich die Beklagte wegen der Teilnahme an einem von der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben veranstalteten Seminar "Leitung des Pflegedienstes einer Station", von dem sie aus der Tageszeitung Kenntnis erhalten hatte, an die Klägerin.



Mit Schreiben vom 27. Juli 1990 teilte die Klägerin der Beklagten folgendes mit:

"...

mir ist von der Pflegedienstleitung mitgeteilt worden, daß Ihnen die Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen e.V. in der Zeit vom 29.08.90 - 17.10.91 die Teilnahme am o.g. Lehrgang ermöglicht.

Sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen,

- a) wird Ihnen - soweit sie freigestellt werden müssen - für die notwendige Fort- und Weiterbildungszeit die bisherige Vergütung (§ 26 BAT) durch die Stadt A fortgezahlt,
- b) werden die Kosten der Fort- oder Weiterbildung durch die Stadt A getragen.

In diesem Zusammenhang bitte ich um Mitteilung, ob und in welcher Höhe Kosten von anderen Kostenträgern (z. B. Arbeitsamt) übernommen werden.

Falls von der Stadt A Kosten übernommen werden, sind Sie verpflichtet, der Stadt A die Aufwendungen zu ersetzen, wenn Ihr Arbeitsverhältnis bei der Stadt A auf Ihren Wunsch oder aus einem von Ihnen zu vertretenden Grund endet. Dies gilt nicht, wenn Sie wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt haben.

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.



Ich darf Sie abschließend bitten, die entsprechenden Unterlagen hinsichtlich der Kostenübernahme durch andere Kostenträger bis zum 24.08.90 vorzulegen.
..."

Daraufhin nahm die Beklagte in dem angegebenen Zeitraum (29. August 1990 bis 17. Juli 1991) an insgesamt 51 Arbeitstagen an dem Lehrgang teil. Die Klägerin leistete Gehaltsfortzahlung in Höhe von 5.323,14 DM; sie zahlte die Kursgebühren in Höhe von 1.890,00 DM sowie eine Teilnahmegebühr von 190,00 DM.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. April 1992.

Die Klägerin nimmt die Beklagte auf Rückzahlung der 7.403,14 DM in Anspruch, die sie für die Lehrgangsteilnahme der Beklagten aufgewendet hat. Sie beruft sich dabei auf Nr. 7 SR 2a BAT, der wie folgt lautet:

- (1) Wird ein Angestellter im Pflegedienst, der unter Abschnitt A der 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 Ange-



stellten oder aus einem von ihm zu vertreten-
den Grund endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die
Angestellte

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

Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis
endet

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

Die Klägerin hat vorgetragen: Sie habe die Beklagte in An-
wendung der genannten Tarifvorschrift freistellen wollen. Der
Hinweis auf die Rückzahlungsverpflichtung in ihrem Schreiben vom
27. Juli 1990 habe nur deklaratorische Bedeutung. Habe der Ar-
beitgeber für sich entschieden, daß er einen Bedarf an entspre-
chend ausgebildetem Personal habe und erkläre er die Freistellung
von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge und Kostenübernahme,
so entstehe für den Arbeitnehmer ein entsprechender Anspruch. Die
Rückzahlungsverpflichtung ergebe sich dann automatisch, wenn das
Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Pflegekraft beendet werde. Es
sei kein Raum für eine Prüfung, ob die Voraussetzungen für die
Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung und
der Kostenübernahme vorgelegen hätten.



Die Pflegedienstleitung habe damals die Weiterbildung der Beklagten befürwortet. Falls nach der Beendigung des Lehrgangs ein entsprechender Personalbedarf entstanden wäre, hätte sie die Beklagte als Stationsleiterin eingesetzt. Auch liege es im Interesse des Arbeitgebers, auf der Station neben der aktuell eingesetzten Stationsleitung andere entsprechend qualifizierte Pflegekräfte zur Verfügung zu haben, die sie bei Bedarf in Urlaubs- und Krankheitsfällen oder bei Erziehungsurlaub als Vertreter einsetzen könne.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 7.403,14 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 15. Juli 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Voraussetzungen der Nr. 7 II SR 2a BAT lägen bereits deshalb nicht vor, weil sie aus eigener Initiative an dem Lehrgang teilgenommen hätte und nicht auf Veranlassung der Klägerin. Außerdem habe ihre Weiterbildung nicht im Rahmen eines Personalbedarfs der Klägerin gelegen. Im Juli 1990 habe ein absehbarer Bedarf an Leitungskräften für den Pflegedienst an der Station nicht bestanden; es seien genügend qualifizierte Angestellte vorhanden gewesen, die im Bedarfsfall die Stationsleitung hätten übernehmen können. Dies werde dadurch belegt, daß die Klägerin ihr auch erhebliche Zeit nach dem Abschluß des Lehrgangs keine ihrer Weiterbildung entsprechenden Aufgaben habe übertragen können. Das habe sie, die Beklagte, dann zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt.

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



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat ihr das Landesarbeitsgericht in Höhe eines Teilbetrages von 2.080,00 DM (Kurs- und Teilnahmegebühren) nebst Zinsen stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr ursprüngliches Klageziel weiter.

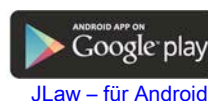
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Rückzahlung ihrer Gehaltsaufwendungen für die Zeit, in der die Beklagte Weiterbildungsveranstaltungen besucht hat.

I. Der Rückzahlungsanspruch ergibt sich nicht aus Nr. 7 Abs. 2 SR 2a BAT i.V.m. dem Arbeitsvertrag.

Nach dieser Tarifvorschrift ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Aufwendungen nur dann verpflichtet, wenn es sich um "eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Abs. 1" handelt. Der Arbeitnehmer muß also "auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet" worden sein. Das ist hier nicht der Fall.

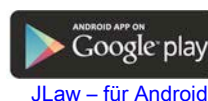
1. Allerdings scheitert das Rückzahlungsverlangen entgegen der Auffassung der Beklagten nicht schon daran, daß die Initiative zur Teilnahme an dem Weiterbildungsseminar von ihr und nicht von der Klägerin ausgegangen ist.



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 dafür, Angestellte, die selbst initiativ werden und eine Weiterbildung beim Arbeitgeber anregen, anders zu behandeln als Arbeitnehmer, die dazu vom Arbeitgeber erst aufgefordert werden mußten. Denn das würde bedeuten, daß weder die aktiven Arbeitnehmer einen tarifvertraglichen Anspruch auf Übernahme der Weiterbildungskosten noch der Arbeitgeber ihnen gegenüber einen tarifvertraglichen Rückzahlungsanspruch hätte. Eine solche Auslegung würde gegen den Grundsatz verstoßen, daß im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug zu geben ist, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAGE 46, 308, 316 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung).

Im Streitfall sind diese Voraussetzungen gegeben. Die Klägerin hat durch ihr Schreiben vom 27. Juli 1990, mit dem sie die



Kosten übernommen hat, die Weiterbildung erkennbar befürwortet und damit im Sinne von Nr. 7 Abs. 1 SR 2a BAT "veranlaßt".

2. Ein tarifvertraglicher Rückzahlungsanspruch ist aber deshalb nicht gegeben, weil die Weiterbildung nicht "im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers" stattgefunden hat.

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). Entgegen der Auffassung der Klägerin ist also das Vorliegen dieser Voraussetzung auch dann zu prüfen, "wenn der Arbeitgeber für sich entschieden hat, daß er einen Bedarf an entsprechend ausgebildetem Personal hat".

b) Es 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. Aktueller 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.

Der Arbeitgeber hat diese Voraussetzungen darzulegen. D. h. er hat mindestens vorzutragen, daß und aus welchen Gründen er innerhalb des Bindungszeitraums wahrscheinlich Arbeitnehmer mit der zu erwerbenden Qualifikation braucht. Bestreitet der Arbeitnehmer diesen Vortrag, so ist Beweis zu erheben. Dabei kann es ein Indiz für die Richtigkeit der Behauptungen des Arbeitgebers sein, wenn während des Bindungszeitraums tatsächlich entsprechende Stellen frei geworden sind.

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 bei diesem mit einem seiner Weiterbildung entsprechenden beruflichen Aufstieg rechnen kann, desto eher ist ihm die Rückzahlung der vom Arbeitgeber aufgewandten Beträge zuzumuten, wenn er das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet. Im übrigen verlieren länger zurückliegende Fort- oder Weiterbildungen ohne entsprechende berufliche Tätigkeit an Wert. Das gilt ge-



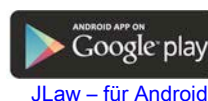
rade für Bildungsmaßnahmen von geringerem Umfang wie das von der Beklagten besuchte Seminar, das insgesamt 51 Arbeitstage gedauert hat.

c) Gemessen daran hat die klagende Stadt ihrer Darlegungslast nicht genügt. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Die Klägerin hat sich mit dem Vortrag begnügt, ein entsprechender Personalbedarf sei damals von der Pflegedienstleitung bejaht worden. Auch liege es im Interesse des Arbeitgebers, auf der Station neben der aktuell eingesetzten Stationsleitung andere entsprechend qualifizierte Pflegekräfte für Vertretungsfälle zur Verfügung zu haben. Die Klägerin hat nicht dargelegt, daß innerhalb der dreijährigen Bindungsfrist wahrscheinlich mit einem Freiwerden entsprechender Stellen zu rechnen ist. Sie hat noch nicht einmal vorgetragen, daß nach dem Ausscheiden der Beklagten bis zur letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz (15. Juli 1993) derartige Stellen zu besetzen waren.

Damit erweist sich der Vortrag der Klägerin von vornherein als unsubstantiiert. Auf die Frage, ob die Anforderungen an die Darlegungslast der Klägerin infolge des substantiierten Vortrags der Beklagten gestiegen sind, kommt es daher nicht mehr an.

Aus demselben Grund erweist sich die von der Revision erhobene Verfahrensrüge als unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat - wie die Revision selbst einräumt - keine Feststellungen im Sinne von § 286 Abs. 1 ZPO getroffen, sondern den Vortrag der



Klägerin für unsubstantiiert gehalten. In solchen Fällen kann eine auf Verletzung dieser Vorschrift gestützte Verfahrensrüge keinen Erfolg haben.

3. Auf die weitere Frage, ob das von der Beklagten besuchte Seminar wegen seiner kurzen Dauer (weniger als drei Monate) überhaupt als Fort- oder Weiterbildung im Sinne der Tarifvorschrift anzusehen ist, kommt es nach alledem nicht an.

II. Die Klägerin hat auch keinen vertraglichen Rückzahlungsanspruch.

Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben vom 27. Juli 1990 nicht ausgelegt, sondern einen vertraglichen Anspruch an der fehlenden Schriftform (§ 4 Abs. 2 Satz 1 BAT) scheitern lassen. Das Revisionsgericht kann die Auslegung nachholen, da der Sachverhalt geklärt ist. Die Auslegung nach den Maßstäben des § 133 BGB (BAG Urteil vom 2. März 1973 - 3 AZR 325/72 - AP Nr. 36 zu § 133 BGB) ergibt, daß es sich dabei nicht um eine Willenserklärung handelt. Die Klägerin wollte der Beklagten nur die Rechtslage verdeutlichen. So hat sie ihr Schreiben in den Vorinstanzen auch selbst verstanden. Für eine davon abweichende Auslegung gibt es keine Anhaltspunkte.

Griebeling

Kalb

Schliemann

Reinecke

Kreienbaum



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

