

Aktenzeichen: 6 AZR 383/03
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 24. Juni 2004
- 6 AZR 383/03 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 31. Oktober 2002
- 8 Ca 3584/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 8. Mai 2003
- 11 Sa 1584/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Ausbildungskosten - Erstattung bei Arbeitgeberkündigung

Gesetze:

GG Art. 2 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 Satz 1; BGB §§ 242, 133, 157, 626 Abs. 1; EGBGB Art. 229 § 5; ZPO § 256 Abs. 1, § 286; KSchG § 1 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1, § 23 Abs. 1

Leitsatz:

Eine einzelvertragliche Abrede über die Erstattung von Ausbildungskosten, die den Arbeitnehmer auch bei einer vorzeitigen Kündigung des Arbeitgebers zur Rückzahlung verpflichtet, kann nur dann den Anforderungen einer gerichtlichen Inhaltskontrolle am Maßstab des § 242 BGB genügen, wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsentscheidung und damit das Fehlschlagen der Bildungsinvestition des Arbeitgebers durch ein vertragswidriges Verhalten veranlasst hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 383/03
11 Sa 1584/02
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Juni 2004

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 2004 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Zuchold und Schäferkord für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Mai 2003 - 11 Sa 1584/02 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Erstattung von Weiterbildungskosten.

Die Klägerin war vom 1. Januar 2002 bis zum 26. Juni 2002 in der Pflegeeinrichtung der Beklagten als Krankenschwester beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 22. November 2001 heißt es ua.:

„§ 18 Sonderabsprachen

- (1) Der Arbeitnehmer wird probeweise eingesetzt als „stellvertretende Pflegedienstleitung“. Bei Eignung wird er die Arbeitsstelle „Pflegedienstleitung“ übernehmen.

...

- (3) Der Arbeitnehmer nimmt zur Zeit an der berufsbegleitenden Weiterbildung „Leitung/Management von ambulanten Pflegediensten“ im Schulungszentrum des Verbandes Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V., G teil. Der Arbeitgeber wird mit Beginn des vertraglich geregelten Arbeitsverhältnisses die Lehrgangsgebühren übernehmen. Der Arbeitnehmer erhält für jede Unterrichtsstunde, an der er nachgewiesen teilgenommen hat, das unter § 4 Absatz 1 vereinbarte Stundengehalt.

Sollte das Arbeitsverhältnis während der ersten vierundzwanzig Monate enden, hat der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber gezahlten Lehrgangsgebühren und das für die nachgewiesene Teilnahme gezahlte Gehalt an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Sollte der Arbeitnehmer die Weiterbildungsmaßnahme abbrechen oder durch eigenes Verschulden abbrechen müssen, kommt die vorgenannte Regelung ebenfalls zur Anwendung.

...“

Die Klägerin setzte nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die berufsbegleitende Weiterbildung „Leitung/Management von ambulanten Pflegediensten“ fort. Am 17. Mai 2002 bewarb sie sich auf eine Stellenanzeige mit Chiffrenummer, die von der Beklagten geschaltet war. Diese kündigte mit Schreiben vom 12. Juni 2002 das Ar-



beitsverhältnis innerhalb der vereinbarten Probezeit zum 26. Juni 2002 und verlangte im Wege der Widerklage auch die Erstattung aufgewendeter Weiterbildungskosten in unstreitiger Höhe von insgesamt 4.011,57 Euro.

Die Beklagte hat gemeint, die Rückzahlungsverpflichtung gelte auch für den Fall einer arbeitgeberseitigen Kündigung innerhalb der Probezeit. Schließlich habe die Fortsetzung der Weiterbildung im ausschließlichen Interesse der Klägerin gelegen. Die Klägerin habe auch durch vertragswidriges Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben. Mit ihrer Bewerbung sei ihr ohnehin vorhandener Abkehrwillen zum Ausdruck gekommen. Sie habe sich geschäftsschädigend verhalten und den Betriebsfrieden gestört. Heimbewohner hätten sich mehrfach über die Klägerin beschwert. Im Übrigen habe die Zusammenarbeit während der Probezeit unabhängig vom Vorliegen von Kündigungsgründen iSd. § 1 Abs. 2 KSchG beendet werden können.

Die Beklagte hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt festzustellen,

dass der Widerklage insgesamt stattzugeben ist und die Klägerin an sie 4.011,57 Euro zuzüglich 5 % Zinsen zu zahlen hat.

Die Klägerin hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Widerklage der Beklagten hinsichtlich der beanspruchten Rückzahlung von Weiterbildungskosten abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Widerklageziel weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten hat keinen Erfolg. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Widerklage abgewiesen.

A. Die Widerklage ist zulässig.

Es handelt sich trotz ihres Wortlauts um eine Leistungsklage und nicht um eine Feststellungsklage, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat. Die Beklagte hatte in erster Instanz einen bezifferten Klageantrag gestellt, der die Rückzahlung von Weiterbildungskosten in Höhe von 4.011,57 Euro sowie die Rückzahlung einer Gratifi-



kation in Höhe von 1.278,23 Euro betraf. Nachdem das Arbeitsgericht der Widerklage hinsichtlich der Gratifikation stattgegeben hatte, sollte mit der zweitinstanzlich geänderten Formulierung des Antrags nur der Umfang der begehrten Abänderung kenntlich gemacht werden. Bei Berücksichtigung des zur Auslegung von Anträgen heranzuziehenden Parteivorbringens spricht nichts dafür, dass die Beklagte von einer Leistungsklage auf eine Feststellungsklage übergehen wollte.

B. Die Widerklage ist unbegründet. Die Beklagte hat nach § 18 Abs. 3 Unterabs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags keinen Anspruch auf Erstattung von Weiterbildungskosten.

I. Die vertraglichen Voraussetzungen für die Rückzahlung der Weiterbildungskosten sind erfüllt. Das am 1. Januar 2002 begonnene Arbeitsverhältnis hat zum 26. Juni 2002 und damit vor Ablauf von 24 Monaten geendet. Der Wortlaut der Vereinbarung erfasst auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer arbeitgeberseitigen Kündigung. Für eine einschränkende Auslegung gemäß den §§ 133, 157 BGB dahin, dass nur eine Arbeitnehmerkündigung die Rückzahlungspflicht auslösen soll, fehlen Anhaltspunkte (*vgl. BAG 6. Mai 1998 - 5 AZR 535/97 - BAGE 88, 340*).

II. Die Rückzahlungsvereinbarung der Parteien ist unwirksam. Sie hält einer Inhaltskontrolle nach § 242 BGB nicht stand.

1. Einer Überprüfung der Rückzahlungsvereinbarung der Parteien am Maßstab des § 242 BGB steht nicht entgegen, dass durch das Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 mit Wirkung zum 1. Januar 2002 spezielle Vorschriften zur Inhaltskontrolle (§§ 307 - 309 BGB nF) vorformulierter Vertragsbedingungen (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB nF) in das Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen worden sind. Nach Art. 229 § 5 Satz 1 EGBGB ist auf Schuldverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, das bis zu diesem Zeitpunkt geltende Recht weiter anzuwenden. Das gilt nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB auch für „Dauerschuldverhältnisse“ mit der Maßgabe, dass ab dem 1. Januar 2003 das neue Recht Anwendung findet. Mit der Anknüpfung an die lex prior sollte zum einen ein Jahr lang das subjektive Vertrauen der Parteien geschützt werden, die ihr Schuldverhältnis einer geltenden Rechtslage unterstellt haben; zum anderen sollte verhindert werden, dass erworbene Vertragsrechte durch die Gesetzesänderung vor Ablauf der Jahresfrist entzogen werden (*vgl. BAG 27. November 2003 - 2 AZR 177/03 -, zu B I 1 a der Gründe*). Die Rück-



zahlungsvereinbarung der Parteien unterfiel damit bis zum 31. Dezember 2002 dem im Zeitpunkt ihres Abschlusses am 22. November 2001 geltenden Recht.

2. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - BAGE 76, 155; 5. Dezember 2002 - 6 AZR 539/01 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 19. Februar 2004 - 6 AZR 552/02 - zVv.) sind einzelvertragliche Vereinbarungen grundsätzlich zulässig, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Ausnahmsweise können derartige Zahlungsverpflichtungen, die an eine vom Arbeitnehmer zu verantwortende Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, gegen Treu und Glauben verstoßen. Das ist nicht der Fall, wenn die Kostentragungspflicht bei verständiger Betrachtung einerseits einem billigenswerten Interesse des Arbeitgebers entspricht, der Arbeitnehmer mit der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Beteiligung an den Ausbildungskosten erhalten hat und ihm die Kostenbeteiligung zumutbar ist. Die für den Arbeitnehmer tragbaren Bindungen sind auf Grund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln (BAG 5. Dezember 2002 - 6 AZR 539/01 - aaO).

a) Das Interesse des Arbeitgebers, der seinem Arbeitnehmer eine Aus- oder Weiterbildung finanziert, geht dahin, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für den Betrieb nutzen zu können (BAG 19. Februar 2004 - 6 AZR 552/02 - zVv.). Dieses grundsätzlich berechnete Interesse gestattet es dem Arbeitgeber, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen von einem sich vorzeitig abkehrenden Arbeitnehmer die Kosten der Ausbildung ganz oder zeitanteilig zurückzuverlangen. Kündigt der Arbeitgeber hingegen innerhalb der Bindungsfrist, liegt es zunächst an ihm, dass seine Bildungsinvestition ins Leere geht. Ist er trotz der aufgewendeten Kosten nicht bereit oder in der Lage, dem Betrieb die Qualifikation des Arbeitnehmers zu erhalten, entfällt die sachliche Grundlage für eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers (BAG 6. Mai 1998 - 5 AZR 535/97 - BAGE 88, 340). Eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auch in einem solchen Fall wäre kein angemessener Interessenausgleich. Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen. Verluste auf Grund von Investitionen, die nachträg-



lich wertlos werden, hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Hätte der betriebs-treue Arbeitnehmer die in seine Aus- oder Weiterbildung investierten Betriebsausgaben auch zu erstatten, wenn die Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen sind, würde er mit den Kosten einer fehlgeschlagenen Investition seines Arbeitgebers belastet. Eine solche Rückzahlungsklausel berücksichtigte nicht wechselseitig die anzuerkennenden Interessen beider Vertragspartner, sondern einseitig nur die des Arbeitgebers und benachteiligte den Arbeitnehmer damit unangemessen.

b) Hat allerdings ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers die Kündigung des Arbeitgebers vor Ablauf der Bindungsfrist veranlasst, ist das Vertrauen des Arbeitnehmers, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht entgehen zu können, im Grundsatz nicht schutzwürdig. In einem solchen Fall hatte er es in der Hand, durch vertragsgerechtes Verhalten die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die damit verbundene Belastung mit Rückzahlungskosten zu vermeiden. Ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers ist nicht dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsfrist wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers, liegt der Grund für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Sphäre des Arbeitnehmers. Für das Fehlschlagen der Bildungsinvestition des Arbeitgebers macht es bei wertender Betrachtung keinen Unterschied, ob der Arbeitnehmer selbst das Arbeitsverhältnis durch Kündigung vorzeitig beendet oder den Arbeitgeber, dem an dem Erhalt der Bildungsinvestition für seinen Betrieb gelegen ist, dennoch durch vertragswidriges Verhalten zu einer Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen veranlasst (vgl. Meier/Schulz NZA 1996, 742, 748; Mummenhoff AR-Blattei SB „Rückzahlung 1340“ Rn. 108; Zeranski NJW 2000, 336, 337).

c) Ob ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers berechtigten Anlass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gegeben hat, ist zunächst vom Arbeitgeber vorzutragen, der sich auf die Wirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung beruft. Im Einzelnen gilt: Hat der Arbeitgeber die Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers ausgesprochen, die eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial rechtfertigen oder auf Grund derer ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 626 Abs. 1 BGB nicht zuzumuten ist, entspricht die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers stets einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers. In einem solchen Fall ist dem Arbeitnehmer die Kostener-



stattung dem Grunde nach zumutbar (vgl. *Hanau/Stoffels Beteiligung von Arbeitnehmern an den Kosten der beruflichen Fortbildung S. 44*). Findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, weil das Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate bestanden hat oder der Betrieb nach § 23 Abs. 1 KSchG nicht in den Geltungsbereich des KSchG fällt, kommt es nicht darauf an, ob die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses den Anforderungen des § 1 Abs. 2 KSchG genügt. Entscheidend ist, ob ein verständiger Arbeitgeber, dem grundsätzlich am Erhalt der Bildungsinvestition für seinen Betrieb gelegen ist, das vertragswidrige Verhalten des Arbeitnehmers zum Anlass genommen hätte, die arbeitsvertraglichen Beziehungen zu beenden. Einer Beurteilung der Zumutbarkeit der Rückzahlungspflicht an Hand des Prüfungsmaßstabes der verhaltensbedingten Kündigung in diesen Fällen steht die unterschiedliche Zwecksetzung des gesetzlichen Kündigungsschutzes und der Inhaltskontrolle von Rückzahlungsvereinbarungen entgegen. Das Kündigungsschutzgesetz schützt den Arbeitnehmer vor einem sozial ungerechtfertigten Verlust des Arbeitsplatzes. Dagegen soll die Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln den Arbeitnehmer vor einer unangemessenen Belastung mit Ausbildungskosten bewahren. Sie schützt den Arbeitnehmer nicht vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vor Ablauf der Bindungsfrist, sondern vor einer Erstattungspflicht ohne die Chance zu haben, ihr durch ein Festhalten am Arbeitsverhältnis zu entgehen. Dementsprechend bedarf eine Erstattungsabrede zu ihrer Wirksamkeit auch keiner sozialen Rechtfertigung. Sie ist grundsätzlich wirksam. Nur bei einem Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) entfaltet sie keine Rechtswirkungen.

d) Welches Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Einzelnen geeignet ist, ihn für eine arbeitgeberseitige Kündigung und damit das Fehlschlagen der Bildungsinvestition des Arbeitgebers verantwortlich zu machen, muss vorliegend nicht entschieden werden. Ein vertragswidriges Verhalten der Klägerin ist nicht schlüssig dargelegt. Ihre Bewerbung vom 17. Mai 2002 auf eine Stellenanzeige hin ist kein Pflichtenverstoß, zumal die Parteien das Recht zur ordentlichen Kündigung vertraglich nicht abbedungen hatten. Mit Vorbereitungshandlungen, die der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses dienen, verletzt ein Arbeitnehmer nicht seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Er übt seine Handlungs- und Berufsfreiheit aus (Art. 2 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 GG). Soweit sich die Beklagte allgemein auf ein geschäftsschädigendes Verhalten der Klägerin und eine Störung des Betriebsfriedens beruft, handelt es sich um pauschale Vorwürfe, die nicht durch konkrete Handlungen belegt werden. Die dementsprechende Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Rüge der Be-



klagen, das Landesarbeitsgericht habe von der beantragten Zeugeneinvernahme zum Nachweis einer Vertragsverletzung der Klägerin nicht absehen dürfen, ist unzulässig. Bei einer auf § 286 ZPO gestützten Revisionsrüge wegen übergangenen Beweisantritts genügt es nicht vorzutragen, das Landesarbeitsgericht habe angebotene Beweise zu Unrecht nicht berücksichtigt. Die Revision muss nach Beweisthema und Beweismittel angegeben, zu welchem Punkt das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft eine Beweisaufnahme unterlassen haben soll und welches Ergebnis diese Beweisaufnahme hätte zeigen müssen (*BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - NZA 2004, 449, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen mwN*). Dem wird der Vortrag der Beklagten nicht gerecht. Sie hat sich auf die Behauptung beschränkt, durch die beantragte Zeugeneinvernahme wären ihre pauschalen Behauptungen konkretisiert worden.

3. Ohne Erfolg beanstandet die Beklagte, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht nicht berücksichtigt, dass die Teilnahme der Klägerin an der berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahme „Leitung/Management von ambulanten Pflegediensten“ für ihren Pflegedienst nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 24. September 2002 (- B 3 P 14/01 R - NZS 2003, 263) nicht mehr nützlich und vorteilhaft gewesen sei. Nach dieser Entscheidung dürfe die Zulassung eines Pflegedienstes nicht davon abhängig gemacht werden, dass die verantwortliche Pflegefachkraft die gesetzlich erforderliche zweijährige praktische Berufserfahrung mindestens ein Jahr lang auch im ambulanten Bereich erworben habe. Ob die Behauptung der Beklagten zutrifft, damit sei ihr Interesse an der Weiterbildung der Klägerin ohnehin entfallen, ist schon deswegen unerheblich, weil für die gerichtliche Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln grundsätzlich die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend sind. Die spätere Entwicklung kann dafür nur herangezogen werden, wenn sie bei Vertragsschluss vorhersehbar war (*BAG - 5 AZR 430/90 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 15 = EzA BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 7*). Bei Abschluss des Arbeitsvertrags am 22. November 2001 lag die Weiterbildungsmaßnahme auch im Interesse der Beklagten. Nach § 18 Abs. 1 des Vertrags sollte die Klägerin probeweise als stellvertretende Pflegedienstleitung eingesetzt werden und bei Eignung die Arbeitsstelle „Pflegedienstleitung“ übernehmen. Die Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 24. September 2002 (- B 3 P 14/01 R - aaO) lag weder bei Vertragsschluss am 22. November 2001 noch bei Ausspruch der Kündigung am 12. Juni 2002 vor.



4. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist es für die gerichtliche Inhaltskontrolle der Rückzahlungsklausel ohne Bedeutung, dass die Klägerin ihre Weiterbildung bereits vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten begonnen hatte. Allein maßgebend ist, dass die Parteien im Arbeitsvertrag die Fortsetzung der berufsbegleitenden Weiterbildung der Klägerin vereinbart haben, die Beklagte die Kosten der Bildungsmaßnahme übernommen und die Klägerin sich bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf von 24 Monaten zur Rückzahlung der Weiterbildungskosten verpflichtet hat. Dabei erkennt die Beklagte, dass ein Vorteil für den Arbeitnehmer grundsätzlich Voraussetzung dafür ist, ihm eine Erstattung von Ausbildungskosten überhaupt zuzumuten.

Schmidt

Dr. Armbrüster

Brühler

Zuchold

Schäferkord

