

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 84/05  
2 Ca 701/04 ArbG Flensburg  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 25.05.2005

gez. ...  
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 25.05.2005 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 11.11.2004 – 2 Ca 701/04 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

**binnen einer Notfrist von einem Monat**

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

### zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

### TATBESTAND

Die Parteien streiten über die Verpflichtung zur Rückzahlung von anteiligen Aus-/Fortbildungskosten, über die ein formularmäßiger Darlehensvertrag geschlossen wurde.

Die Klägerin ist ein Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Pharmabranche. Vorrangig schließt sie Arbeitsverträge mit Pharmareferenten und stellt diese Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen von Dienstleistungsprojekten Dritten zur Verfügung. Darüber hinaus bildet sie auch zu geprüften Pharmareferenten in von ihr angemieteten Räumen aus und stellt diese anschließend nach erfolgreicher Prüfung zu o. g. Zwecken ein.

Die Beklagte ist gelernte Krankenschwester. Sie erfuhr über das Internet von der Beklagten und bewarb sich. Sie erhielt nach 2 Vorstellungsgesprächen und entsprechenden Tests zunächst einen formularmäßigen Fortbildungsvertrag für die Zeit vom 01.07.2003 bis zum 30.09.2003, um die Qualifikation als Pharmareferentin zu erhalten (Bl. 16 bis 23 d. A.). Nach erfolgreicher Prüfung erhielt sie mit Wirkung ab 01.10.2003 für die Dauer einer 6-monatigen Probezeit einen Anstellungsvertrag (Bl.

24 bis 32 d. A.). Diesen Anstellungsvertrag kündigte die Klägerin mit Schreiben vom 12.11.2003 aus betriebsbedingten Gründen wegen fehlender Einsatzmöglichkeiten fristgemäß zum 30.11.2003 (Bl. 33 d. A.). Seit Mai 2005 ist die Beklagte wieder als Krankenschwester tätig. Dazwischen war sie arbeitslos.

Gem. § 3 des mit der Beklagten geschlossenen Fortbildungsvertrages umfasst die Ausbildungszeit rund 1000 Unterrichts- und Trainingsstunden. In § 4 wurde das Vertragsverhältnis während der Teilnahme an der Maßnahme als Fortbildungsarbeitsverhältnis deklariert. Die Beklagte erhielt monatlich eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 1.000,00 € brutto. § 5 des Fortbildungsvertrages enthält folgende Regelung:

„§ 5  
**Kosten der Fortbildung  
und Teilnehmerdarlehen**

1. ...
2. ...
3. Der Teilnehmer beteiligt sich an diesen Kosten mit einem Betrag in Höhe von Euro 3.500,00. Der Teilnehmer erhält eine Rechnung über diesen Betrag, um die Fortbildung bei der Steuererklärung entsprechend geltend zu machen. Der Betrag wird dem Teilnehmer zunächst als zinsloses Darlehen ausgezahlt. (Bl. 19 d. A.).

§ 10 des Vertrages regelt Folgendes:

„§ 10  
**Rückzahlungsvereinbarung**

1. **Darlehen**  
Der Teilnehmer verpflichtet sich, das zu Beginn der Fortbildung gewährte Darlehen in Höhe von Euro 3.500,00 innerhalb von 24 Monaten an c. zurückzuzahlen. Die Rückzahlungsverpflichtung beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Teilnehmer die IHK-Prüfung zum geprüften Pharmareferenten erfolgreich bestanden hat. Dem Teilnehmer wird über den Zeitraum von 24 Monaten Ratenzahlung gewährt. Es besteht die Möglichkeit, die Rückzahlung teilweise über ein gewährtes Weihnachtsgeld oder evtl. anderweitig gewährte Sonderzahlungen abzugelten.
2. **Übrige Fortbildungskosten**  
Mit Rücksicht darauf, dass die Fortbildung überwiegend im Interesse des Teilnehmers liegt und c. hierdurch erhebliche Kosten entstehen, treffen die Parteien über die Rückzahlung des Darlehens hinaus folgende Rückzahlungsvereinbarungen:

**a)  
Voraussetzungen der Rückerstattungspflicht.**

Die Rückerstattungspflicht bzgl. der in § 5 Ziff. 1 geregelten Kosten der Fortbildung tritt ein, wenn

- das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Teilnehmers endet (Eigenkündigung).
- der Teilnehmer die Beendigung des Vertragsverhältnisses sonst zu vertreten hat (verhaltensbedingte Kündigung).

- der Teilnehmer die Fortbildung aus von ihm zu vertretenden Gründen vorzeitig abbricht.
- ...
- der Teilnehmer die Prüfung zum geprüften Pharmareferenten (IHK) nicht besteht.

Die Rückerstattungspflicht tritt auch ein, wenn aus vorstehenden Gründen das spätere Arbeitsverhältnis beendet wird.

...

**c) Arbeitgeberkündigung**

Im Falle einer vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden arbeitgeberseitigen Kündigung entfällt die Rückzahlungspflicht. (Bl. 21,22 d. A.).

Alle 8 Kursteilnehmer erhielten die gleichen Verträge.

Die Beklagte bestand die Prüfung und erhielt, wie bereits erwähnt, 6 Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die betriebsbedingte Kündigung mit gleichzeitiger Aufforderung zur Rückzahlung des Darlehens in Höhe von 3.500,00 Euro. Weitergehende Fortbildungskosten begehrt die Klägerin nicht. Nach Zahlungsverweigerung erhob die Klägerin die vorliegende Klage. Das Arbeitsgericht hat sie abgewiesen. Das geschah im Wesentlichen mit der Begründung, es handele sich bei dem Darlehensvertrag um eine formularmäßige, unzulässige Vereinbarung. Auch in die Form eines Darlehensvertrages gekleidet, sei sie als Fortbildungskostenbeteiligung einzuordnen. Da diese feststehende anteilige Kostenbeteiligung auch für den Fall der nicht vom Arbeitnehmer beeinflussbaren betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung bestehen bleibe, stelle eine solche Vereinbarung eine Umgehung der unter Beachtung von § 242 BGB - Treu und Glauben - entwickelten Rechtsgrundsätze für die Rückzahlung von Fortbildungskosten dar. Insoweit handele es sich um eine unzulässige Überwälzung der auch im Arbeitgeberinteresse liegenden Fortbildungskosten. Das sei eine unangemessene Benachteiligung der Fortbildungsteilnehmer im Sinne des § 307 BGB und damit unwirksam. Wegen der Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts Flensburg vom 11.11.2004 verwiesen.

Gegen diese der Klägerin am 27.01.2005 zugestellte Entscheidung legte sie am 18.02.2005 per Fax/21.02.2005 im Original Berufung ein, die am Osterdienstag, dem 29.03.2005 per Fax und am 30.03.2005 im Original begründet wurde.

Die Klägerin hält die Vereinbarung eines Darlehens über anteilige Fortbildungskosten in Höhe von 3.500,00 Euro für wirksam. Die Rückzahlungsverpflichtung bestehe un-

abhängig vom Schicksal des Arbeitsverhältnisses, da es sich um einen Darlehensvertrag handele. Es seien Fortbildungskosten in Höhe von insgesamt 12.197,67 Euro entstanden. Vor diesem Hintergrund sei eine Beteiligung der Beklagten mit 3.500,00 Euro angemessen. Insbesondere sei der geldwerte Vorteil der Fortbildung zu berücksichtigen. Die Ausbildung sei gem. § 75 Arzneimittelgesetz vorgeschrieben. Die von der Klägerin finanzierte Ausbildung zur Pharmareferentin habe der Beklagten einen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin verwertbaren erheblichen Vorteil verschafft. Der Beklagten seien nicht nur konkrete Produktkenntnisse vermittelt worden, sondern Grundlagenkenntnisse. Die Fortbildung habe Ausbildungscharakter, da sie mit einer Prüfung vor der IHK ende und Einstiegsvoraussetzung für jede Tätigkeit als Pharmareferentin sei. Erst nach Absolvierung der Ausbildung erfolgten spezielle Produktschulungen. Vor diesem tatsächlichen Hintergrund sei die als Darlehen vereinbarte Kostenbeteiligung über 3.500,00 Euro eine angemessene Gegenleistung für diesen Vorteil.

Die Klägerin beantragt:

- 1) Die Beklagte wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Flensburg vom 11.11.2004 – 2 Ca 701/04 – verurteilt, an die Klägerin 2.624,94 Euro nebst 5%-Zinsen über dem Basiszins aus monatlich jeweils fällig werdender 145,83 Euro für die Zeit von Oktober 2003 bis März 2005, beginnend jeweils ab dem 01. eines jeden Folgemonats zu zahlen;
- 2) Die Beklagte wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Flensburg vom 11.11.2004 – 2 Ca 701/04 – verurteilt, beginnend ab April 2005 und letztmals im September 2005 monatlich zum 30. bzw. des 31. eines jeden Monats jeweils 145,83 Euro an die Klägerin nebst 5%-Zinsen über dem Basiszinssatz für den Fall des Verzugs jeweils auf den monatlichen Betrag von 145,83 Euro ab dem 01. eines jeden Folgetages zu zahlen;
- 3) Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher, als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Auch die Konstruktion der Beteiligung an Fortbildungskosten über den Abschluss eines Darlehensvertrages unterliege der Angemessenheitskon-

trolle der §§ 305, 307 BGB. Die Vereinbarung stelle alle unangemessene Benachteiligung dar, da eine Rückzahlung auch bei Arbeitgeberkündigung erfolgen sollte. Die allgemeine berufliche Qualifizierung sei unbeachtlich, ebenso die Höhe der Ausbildungskosten, da Einstellung, Fortbildung und Kündigung der Beklagten ausschließlich auf der Entscheidung der Klägerin beruhen. Im Übrigen habe die Beklagte durch die Fortbildung keinen den allgemeinen Wert auf dem Arbeitsmarkt erhöhenden Vorteil erzielt.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den übrigen Akteninhalt Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

#### **I.**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet worden.

#### **II.**

Die Berufung ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung die als Darlehen vereinbarte anteilige Beteiligung der Beklagten an den Fortbildungskosten, auch für den Fall der betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung, als unangemessene Benachteiligung und damit als unwirksam eingeordnet. Insoweit wird zunächst vorab zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils des Arbeitsgerichts Flensburg Bezug genommen. Die in § 3 in Verbindung mit § 5 des Fortbildungsvertrages vom 23.06./25.06.2003 getroffene Darlehensvereinbarung ist unwirksam. Sie stellt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 BGB n. F. dar.

#### **1)**

Bei der umstrittenen Darlehensregelung handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB. Zwischen den Parteien steht außer Streit,

dass der Fortbildungsvertrag von der Klägerin standardmäßig verwendet wird. Alle Teilnehmer, die vor Abschluss eines Arbeitsvertrages mit der Klägerin über diese eine Aus-/Fortbildung zu geprüften Pharmareferenten absolvieren, erhalten diesen Vertrag. Er besteht aus Vertragsbestimmungen, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert wurden (§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB) und die die Klägerin der Beklagten bei Abschluss des Vertrages stellte.

## **2)**

Dieser Fortbildungsvertrag bezeichnet in § 5 Ziff. 3 Kosten der Fortbildung in Höhe eines Betrages von 3.500,00 € als dem Teilnehmer gewährtes Darlehen, das gem. § 10 Ziff. 1 des Fortbildungsvertrages innerhalb von 24 Monaten ab dem Tag der erfolgreichen Prüfung an die Klägerin zurückzuzahlen ist. Die Verpflichtung zur Rückzahlung wurde einschränkungslos, ohne eine etwaige Bindungsdauer und ohne etwaige Reduzierungsmöglichkeiten durch Zeitablauf festgelegt. Die Rückerstattung sollte in noch nicht festgelegten Raten erfolgen.

Damit haben die Parteien ein Arbeitgeberdarlehen in der Form eines sog. Vereinbarungsdarlehens im Sinne des § 488 BGB (§ 607 Abs. 2 BGB a. F.) abgemacht.

## **a)**

Bei einem Vereinbarungsdarlehen können die Parteien vereinbaren, dass ein Geldbetrag, der aus einem anderen Grund geschuldet ist, künftig als Darlehen geschuldet sein soll. Grundsätzlich kann jede Geldschuld durch Vereinbarung der Parteien in eine Darlehensverbindlichkeit umgewandelt werden, vorausgesetzt, sie besteht und ist durchsetzbar, ihr steht kein gesetzliches Verbot entgegen und sie wird nicht bereits als Darlehensverbindlichkeit geschuldet (Münchener Kommentar – K.P. Berger, Kommentar zum Schuldrecht Besonderer Teil, Band 3, 4. Aufl. 2004, Rnd Ziff. 19 zu § 488 BGB m.w.N).

Welche rechtliche Bedeutung der Vereinbarung zukommt, dass Geld künftig als Darlehen geschuldet werden soll, ist im Einzelfall durch Auslegung gem. §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Im Wege der Auslegung ist zu ermitteln, ob beispielsweise ein abstraktes Schuldanerkenntnis oder nur eine inhaltliche Abänderung einer an sich bestehen bleibenden alten Schuld mit der Folge gewollt ist, dass die Schuld ab dem

Zeitpunkt der Einigung dem Darlehensrecht unterstellt wird. Von der Abänderung nicht betroffene Einwendungen aus dem alten Schuldverhältnis gelten im Falle der einfachen Schuldabänderung weiter. Im Zweifel ist, insbesondere im Hinblick auf das Interesse des Schuldners an der Fortgeltung der Einwendungen und auch im Interesse des Gläubigers am Fortbestand der Sicherheiten sowie in Anlehnung an den in § 364 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Grundsatz von einer einfachen Schuldabänderung und nicht von einer kausalen oder abstrakten Schuldumschaffung auszugehen. Etwas anderes gilt nur, wenn die Parteien über die bloße Abänderung des Schuldinhalts hinaus mit der Einigung auf ein Vereinbarungsdarlehen das Rechtsverhältnis erkennbar auf eine neue Ebene stellen wollten (Münchener Kommentar – K.P.Berger, Rnd Ziff. 23 zu § 488 BGB).

**b)**

Mangels anderweitiger Anhaltspunkte ist vorliegend im Zusammenhang mit der zwischen den Parteien getroffenen Festlegung, dass ein Teil der Fortbildungskosten, der Betrag in Höhe von 3.500,00 € als Darlehen angesehen und von der Beklagten entsprechend zurückgezahlt werden sollte, von einem einfachen Schuldabänderungsvertrag auszugehen. Das hat zur Folge, dass alle gegen die alte Schuld, die Beteiligung an Fortbildungskosten an sich, gegebenen Einwendungen weiter bestehen. Die Rückzahlungsverpflichtung der Beklagten scheitert daher nicht bereits daran, dass sich die Klägerin auf eine Darlehensvereinbarung stützt (vgl. zu dieser Thematik auch BAG v. 11.04.1990 – 5 AZR 308/89 – AP Nr. 14 § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; Schmidt, Die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten der beruflichen Bildung, NZA 2004, 1002 ff. (1006) m.w.N); Lakies, AGB – Kontrolle von Rückzahlungsvereinbarungen über Weiterbildungskosten, Betriebsberater 2004, 1903 ff. (1907) – allerdings zu Darlehensverträgen mit zeitanteiliger Schuldminderung). Aus den Gesamtumständen ergibt sich – wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat -, dass in Wahrheit die Festschreibung einer Verpflichtung zur Rückzahlung von anteiligen für die Ausbildung aufgewandten Kosten und kein abstraktes konstitutiv eigenständiges Darlehen gewollt war. Die Beklagte war – wie sie in der Berufungsverhandlung noch einmal betont hat, sich gar nicht bewusst, dass in dem Fortbildungsvertrag eine Darlehensvereinbarung versteckt war. Damit fehlt aber schon ein übereinstimmender Wille der Parteien, mit dieser Vertragskonstruktion etwaige rechtliche Unklarheiten beseitigen und eine von allem losgelöste, vollständig unabhängige, ei-

gene Basis für die Verpflichtung zur Zahlung von 3500,00 € schaffen zu wollen. Die Beklagte kann somit die Einwendungen, die sie generell einer Kostenbeteiligung an ihren Fortbildungskosten entgegenbringen kann, auch vorliegend geltend machen.

### **3)**

Die formularmäßige Vereinbarung der Parteien, dass der anteilige Rückzahlungsbeitrag in Höhe von 3.500,00 € generell und ohne jegliche Bindungsdauer als Darlehen geschuldet werden soll, stellt eine unangemessene Benachteiligung der Beklagten im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB dar.

#### **a)**

Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Nach § 307 Abs. 2 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist oder wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrages ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (BAG v. 12.01.2005 – 5 AZR 364/04 – zit. nach Juris).

#### **b)**

Rückzahlungsklauseln sind danach unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Der Arbeitnehmer muss vor übermäßigen Beeinträchtigungen seiner Berufsfreiheit geschützt werden. Die Benachteiligung des Arbeitnehmers liegt darin, dass er in seinem Recht auf Arbeitsplatzwechsel beschränkt wird (Lakies, AGB-Kontrolle..., NZA 2004, 1903, 1905). Für die Feststellung der Unangemessenheit ist entscheidend, welche Rechte nach dem Inhalt der Vertragsklausel geltend gemacht werden können und welche Folgen sich daraus bei genereller Betrachtung ergeben. Zwar 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, unter dem Gesichtspunkt

einer übermäßigen Beeinträchtigung der auf den Arbeitsplatz bezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG) gegen Treu und Glauben verstoßen. Das ist nicht der Fall, wenn die Kostentragungspflicht bei verständiger Betrachtung einerseits einem billigenwertem Interesse des Arbeitgebers entspricht und der Arbeitnehmer mit der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Beteiligung an den Ausbildungskosten erhalten hat und ihm die Kostenbeteiligung nach Treu und Glauben zumutbar ist. Die für den Arbeitnehmer tragbaren Bindungen sind aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln. Dabei kommt es u. a. auf die Dauer der Bindung, den Umfang der Fortbildungsmaßnahme, die Höhe des Rückzahlungsbetrages und dessen Abwicklung an (BAG v. 19.02.2004 – 6 AZR 562/02 – m.w.N – zit. nach Juris). Im Rahmen der richterlichen Kontrolle von Rückzahlungsklauseln ist mithin zunächst als erste Stufe die Frage der zumutbaren Kostenbeteiligung zu klären. Ob danach ein Arbeitnehmer überhaupt mit den Kosten einer Ausbildung belastet werden kann, bestimmen bisher 3 kumulativ zu erfüllende Voraussetzungen: 1) Der Arbeitnehmer muss durch die Ausbildung eine geldwerte Verbesserung seiner beruflichen Position erlangt haben. 2) Dieser müssen Aufwendungen des Arbeitgebers gegenüberstehen, die über dessen arbeitsvertragliche Pflichten hinausgehen; und 3) Die Erstattungspflicht darf nur durch ein Ergebnis ausgelöst werden, das in die Sphäre des Arbeitnehmers und nicht die des Arbeitgebers fällt (Schmidt, Die Beteiligung der Arbeitnehmer ....NZA 2004, 1002 (1004 m.w.N)).

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 genügen, wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsentscheidung und damit das Fehlschlagen der Bildungsinvestition des Arbeitgebers durch ein vertragswidriges Verhalten veranlasst hat (BAG v. 24.06.2004 – 6 AZR 383/03 – zit. nach Juris). 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. 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 Be-

trieb die Qualifikation des Arbeitnehmers zu erhalten, entfällt die sachliche Grundlage für eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers (BAG v. 06.05.1998 – 5 AZR 535/97 – zit. nach Juris; BAG v. 24.06.2004 – 6 AZR 383/03 – zit. nach Juris). 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. Hätte der betriebstreue 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 berücksichtigt nicht wechselseitig die anzuerkennenden Interessen beider Vertragspartner, sondern einseitig nur die des Arbeitgebers und benachteiligt den Arbeitnehmer damit unangemessen (BAG v. 24.06.2004 – a.a.O.; vgl. auch Besprechung dieses Urteils von Waab, Ausbildungskosten - Erstattung bei Arbeitgeberkündigung, RdA 2005, 120 ff)

**c)**

Vor diesem rechtlichen Hintergrund hat die vorliegende streitbefangene Rückzahlungsvereinbarung ohne Bindungsfrist den Charakter der Unangemessenheit. Das gilt umso mehr, als sie für die Arbeitnehmer eine härtere Kostenbeteiligungsregelung enthält, als die üblichen Rückzahlungsvereinbarungen mit Bindungswirkung, da die Beklagte in jedem Fall mit einem Anteil der Fortbildungskosten belastet werden soll.

**aa)**

Hinsichtlich des Teilbetrages in Höhe von 3.500,00 € wurde eine uneingeschränkte Rückzahlungsverpflichtung betreffend Fortzahlungskosten vereinbart. Eine vertragliche Regelung, nach der ein Arbeitnehmer generell zur Rückzahlung anteiliger Fortbildungskosten – in welcher Höhe auch immer – ungeachtet einer etwaigen Betriebstreue und ungeachtet einer Differenzierung bzgl. der Rückzahlungsverpflichtung danach, aus welchem Verantwortungs- und Risikobereich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses entspringt, stellt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 2 BGB dar. Sie umgeht zum einen für einen festgelegten Betrag „X“

gezielt die entwickelten langjährigen Rechtsgrundsätze zur Zulässigkeit eines Erstattungsbegehrens für verauslagte Ausbildungskosten. Sie entzieht dem Arbeitnehmer jede Einflussmöglichkeit auf seine Rückzahlungspflicht. Sie pauschaliert durch abstrakte Vorgabe des Arbeitgebers einen fiktiven, einseitig vom Arbeitgeber wertmäßig festgelegten Arbeitsmarktvorteil, den der Arbeitnehmer durch diese Fortbildung eventuell erzielen kann, ohne auf die konkrete Verwertbarkeit abzustellen bzw. ohne dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich auf das Fehlen beruflicher Vorteile der von ihm mitfinanzierten Bildungsmaßnahme zu berufen. Diese Pauschalbeteiligung hat nur den – fragwürdigen – Zweck, dem Arbeitgeber in jedem Falle eine bestimmte Kostenerstattung zu garantieren und insoweit jegliche Einwendungsmöglichkeiten abzuschneiden, egal wie verwertbar – für wen auch immer – die erhaltene Bildung auch ist, wie lange die Vertragsbeziehungen bestanden haben und wer sie warum beendet hat. Die Möglichkeit der Überprüfung, ob die vereinbarte Kostenbeteiligung überhaupt konkret einen angemessenen Interessenausgleich darstellt, wird entzogen. Diese Vorgehensweise stellt eine unzulässige Pauschalierung und damit eine unangemessene Regelung im Sinne des § 307 BGB dar.

**bb)**

Eine derartige Vereinbarung bürdet dem Arbeitnehmer außerdem unzulässiger Weise per se einen Teil des typischen Betriebsrisikos eines Arbeitgebers auf, nämlich die Amortisation seiner Bildungsinvestition ungeachtet einer etwaigen tatsächlich existenten persönlichen Verwertbarkeit der erworbenen Ausbildungskennntnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dieser Versuch der Verlagerung des allgemeinen Betriebsrisikos ist in jedem Fall unangemessen, soweit die zeitlich unbegrenzte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers auch für den Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung gilt. Denn eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen (BAG vom 24.6.2004 – 6 AZR 383/03 unter II. 2.a) – zitiert nach Juris). Jede andere Auslegung würde dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnen, durch Vereinbarung einer nicht an eine vertragliche Bindungsdauer gekoppelten generellen Kostenbeteiligung die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Rechtsgrundsätze zum Umfang und den Grenzen der Vertragsgestaltung im Zusammenhang mit Rückzahlungsvereinbarungen über Weiterbildungskosten zu unterlaufen. Stellt schon eine vertragliche Ab-

rede über die Erstattung von Ausbildungskosten, die den Arbeitnehmer auch bei einer vorzeitigen betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers bei vereinbarter vertraglicher Bindungsfrist zur Rückzahlung verpflichtet, eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar, muss dieses erst Recht für vertragliche Abreden über die Erstattung von Ausbildungskosten gelten, die den Arbeitnehmer generell zur Rückzahlung anteiliger Aus-/Fortbildungskosten ungeachtet einer etwaigen Bindungsdauer und ungeachtet jeder Beendigungsursachen verpflichten.

**cc)**

Durch die getroffene Vereinbarung legt der Arbeitgeber zudem die generelle Rückzahlung anteiliger Fortbildungskosten fest, ohne dem Arbeitnehmer mittels einer Bindungsfrist die Möglichkeit einzuräumen, sich durch von ihm zu erweisende Betriebs-treue und durch Erbringung ordnungsgemäßer Arbeitsleistung von einer etwaigen Kostenbeteiligung „freikaufen“ zu können. Damit trifft die Beklagte eine gegen die Grundsätze von Treu und Glauben verstoßende, den Arbeitnehmer in seiner Freiheit der Berufswahl unzulässig beschränkende Regelung.

Das ergibt sich bereits aus § 10 Ziff. 1 des Fortbildungsvertrages. Der Beklagten wird über einen Zeitraum von 24 Monaten eine nicht näher konkretisierte Ratenzahlung eingeräumt. Insoweit wird bereits dadurch eine Bindungswirkung erzeugt, dass der Arbeitnehmer zwangsläufig darauf bedacht ist und sein soll, die individuelle Zahlungsmöglichkeit dadurch zu sichern, dass das Arbeitsverhältnis zwei Jahre lang aufrechterhalten wird. Das steuert das (Wohl-)Verhalten des Arbeitnehmers für die Dauer von 24 Monaten. Gleichzeitig kann er aber die Rückzahlungspflicht im Falle der Arbeitgeberkündigung nicht verhindern.

Eine Einschränkung der Freiheit der Berufswahl geschieht aber auch dadurch, dass ausweislich des formularmäßigen Fortbildungsvertrages die Rückzahlung auch über ein gewährtes Weihnachtsgeld und evtl. anderweitig gewährte Sonderzahlungen an Stelle von Ratenzahlungen möglich sein soll. Diese Regelungen erwecken beim Erklärungsempfänger die Hoffnung, evtl. ein Weihnachtsgeld oder anderweitige Sonderzahlungen in den nächsten zwei Jahren erarbeiten zu können, durch die die vereinbarte anteilige Rückzahlungsverpflichtung abgeschwächt oder abgegolten werden kann, ohne auch nur ansatzweise etwaige Verhaltenskriterien für den Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Möglichkeit zur Erzielung eines Weihnachtsgeldes oder

sonstiger Sonderzahlungen durch den Arbeitnehmer festzulegen. Eine derartige Regelung verdeutlicht die ungleichgewichtige Überlegenheit des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Vorgabe von Vertragsbedingungen, die einen Arbeitnehmer ungewöhnlich und unangemessen belasten. Sie ist kein angemessener Ausgleich der Interessen beider Parteien.

#### 4)

Aus den vorstehend genannten Gründen ist die formularmäßig getroffene pauschale Rückzahlungsvereinbarung anteiliger Fortbildungskosten in Höhe von 3.500,00 € ohne jegliche Bindungsfrist gem. § 307 Abs. 2 BGB unwirksam. Es kommt daher nicht mehr darauf an, ob die in § 10 des Fortbildungsvertrages unter Ziff. 1 und 2 getroffenen Regelungen zu Rückzahlungsvereinbarungen betreffend das Darlehen und betreffend die übrigen Fortbildungskosten gegen das Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 BGB verstoßen. Ebenso wenig kommt es aus den oben genannten Gründen vorliegend noch auf die den Arbeitgeber treffende Darlegungslast bzgl. eines durch die Fortbildung erlangten geldwerten Vorteils und insbesondere dessen tatsächlicher konkreter Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt an (vgl. insoweit BAG v. 11.04.1990 – 5 AZR 308/89 sowie BAG v. 06.05.1998 – 5 AZR 535/97 jeweils zit. nach Juris).

#### 5)

Insgesamt war daher das erstinstanzliche Urteil zu bestätigen. Die Berufung der Klägerin war deshalb zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war gem. § 72 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache unter Berücksichtigung der bisher noch nicht vorliegenden Rechtsprechung in dieser Frage zu § 307 BGB n.F. zuzulassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...