

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 53/11

2 Ca 804 a/10 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 07.07.2011

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 07.07.2011 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 23.12.2010, Az. 2 Ca 804 a/10, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte zur Rückzahlung von Fortbildungskosten an die Klägerin verpflichtet ist.

Die Klägerin betreibt ein mobiles Krankenpflegeunternehmen mit ca. 20 Mitarbeitern. Mit Wirkung ab dem 01.03.2004 stellte die Klägerin die Beklagte als Pflegekraft zu einem Stundenlohn von € 16,00 brutto ein. Mit Wirkung ab dem 01.11.2006 vereinbarten die Parteien eine Heraufsetzung der monatlichen Arbeitszeit von 130 auf 166,5 Stunden. Unstreitig hatte die Beklagte vor dieser Arbeitszeiterhöhung in nicht unerheblichem Umfang Überstunden geleistet. Überstunden werden bei der Klägerin nicht vergütet, sondern durch Freizeitausgleich abgegolten. Im Oktober 2008 begann die Beklagte im Einverständnis mit der Klägerin eine auf ein Jahr ausgerichtete Ausbildung zur Pflegedienstleitung. Für den Besuch der Ausbildung stellte die Klägerin die Beklagte unter Fortzahlung der Vergütung an den einzelnen Schulungstagen von der Arbeitsleistung frei. Die an den Ausbilder zu zahlenden Kosten übernahm die Beklagte, die einen entsprechenden Förderantrag an die Investitionsbank gestellt hatte. Am 23.01.2009 schlossen die Parteien eine Vereinbarung über die Rückzahlung der Fortbildungskosten (Bl. 10 d. A.). Die Klägerin bezifferte hierin die Lohnkosten inkl. Arbeitgeberanteilen für 65 ausbildungsbedingte Freistellungstage à 6,5 Stunden mit € 8.331,70. Ferner heißt es in der Vereinbarung:

„Frau N. T. verpflichtet sich, bei Ausscheiden aus der Firma

- im ersten Jahr nach Beendigung der Ausbildung den vollen Betrag an KRZU zurückzuerstatten (in Summe € 8.331,70).
- im zweiten Jahr nach Beendigung der Ausbildung 2/3 des Betrages an KRZU zurückzuerstatten (in Summe € 5.554,47).
- im dritten Jahr nach Beendigung der Ausbildung 1/3 des Betrages an KRZU zurückzuerstatten (in Summe € 2.777,23).“

Die Beklagte beendete die Ausbildung zur Pflegedienstleiterin wie vorgesehen im Oktober 2009. Die Beklagte kündigte ihr Arbeitsverhältnis selbst zum 15.03.2010.

Mit Schreiben vom 23.03.2010 beanspruchte die Klägerin gegenüber der Beklagten die Erstattung der Lohnkosten für die ausbildungsbedingte Freistellung in Höhe von insgesamt € 7.290,24 (€ 8.331,70 : 36 x 4,5). Die Beklagte lehnte die Erstattung ab.

Am 19.05.2010 hat die Klägerin vor dem Arbeitsgericht entsprechende Zahlungsklage erhoben.

Mit Urteil vom 23.12.2010 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Die zugrunde liegende Vereinbarung verstoße gegen §§ 310 Abs. 3, 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die unangemessene Benachteiligung beruhe darauf, dass die Rückzahlungsverpflichtung für alle Beendigungsgründe, also auch für eine betriebsbedingte Kündigung oder eine Eigenkündigung der Beklagten wegen vertragswidrigen Verhaltens der Klägerin, gelte. Die Rückzahlungsklausel sei auch nicht im Wege einer geltungserhaltenden Reduktion aufrechtzuerhalten.

Gegen dieses ihr am 13.01.2011 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 09.02.2011 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 09.03.2011 begründet.

Die Klägerin wendet im Wesentlichen ein, dass der strittige Rückzahlungsvertrag kein Verbrauchervertrag i. V. m. §§ 305 ff. BGB sei. Vielmehr sei der Vertrag vor dessen schriftlicher Fixierung am 23.01.2009 bereits mündlich vor Beginn der Ausbildung mit der Beklagten ausgehandelt und abgestimmt worden. Die Beklagte habe auf die Formulierungen der Vereinbarung durchaus Einfluss genommen. Sie sei aufgrund der vorangegangenen Besprechung mit dem Inhalt der Vereinbarung vom 23.01.2009 einverstanden gewesen und habe diese folglich auch unterschrieben. Es habe sich mithin nicht um eine vorgefertigte, mehrfach oder vielfach verwendete Formulierung gehandelt. Vielmehr habe sie, die Klägerin, sich durch die Vereinbarung absichern wollen, dass die Beklagte, nachdem sie ihr die Möglichkeit zur Qualifizierung geboten habe, danach zeitnah kündige, um eine höher bezahlte Tätigkeit aufzunehmen. Beide Parteien hätten die Vorstellung gehabt, dass die Beklagte den Betrieb einmal von der Klägerin übernehmen werde.

Durch die Rückzahlungsvereinbarung sollte lediglich und ausschließlich gewährleistet werden, dass sie, die Klägerin, einen Ausgleich erhalte, falls die Beklagte das Arbeitsverhältnis selbst vorzeitig kündigt. Beide Parteien seien von der Angemessenheit der Rückzahlungsverpflichtung ausgegangen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 23.12.2010, Az. 2 Ca 804 a/10, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie € 7.290,24 nebst jährlichen Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.04.2010 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Anlässlich der beabsichtigten Ausbildung zur Pflegedienstleitung sei beiderseits beabsichtigt gewesen, die ausbildungsbedingten Fehlstunden mit den unstreitig in erheblichem Umfang vorhandenen Überstunden zu verrechnen. Erst Monate nach Beginn der Ausbildung habe die Klägerin ihr überraschend die strittige Rückzahlungsvereinbarung vorgelegt. Vertragsverhandlungen hierüber habe es nicht gegeben. Zudem sei der Klägerin auch gar kein Schaden entstanden. Denn sie, die Beklagte, habe ein Überstundenkontingent von 129,23 Tagen gehabt und sei demgegenüber nur für 65 Tage freigestellt worden, um an den Schulungen teilnehmen zu können.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 07.07.2011 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat die Klage sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht abgewiesen. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen werden. Lediglich ergänzend und auf die Einwände der Klägerin in der Berufungsinstanz eingehend sei noch auf Folgendes hingewiesen:

1. Entgegen der Auffassung der Klägerin finden auf die Rückzahlungsvereinbarung vom 23.01.2009 die gesetzlichen Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen gemäß §§ 305 ff. BGB Anwendung. Die Klägerin verkennt, dass alle Verträge, die im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung stehen, nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB der AGB-rechtlichen Kontrolle für Arbeitsverträge unterliegen. Im Arbeitsverhältnis ist der Arbeitgeber Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß § 305 Abs. 1 BGB. Der Arbeitnehmer ist Verbraucher i. S. v. § 13 BGB. Der vom Arbeitgeber gestellte und damit vorformulierte Arbeitsvertrag ist in aller Regel ein Verbrauchervertrag i. S. v. § 310 Abs. 3 BGB (BAG Urt. v. 25.05.2005 - 5 AZR 572/04 -, AP Nr. 1 zu § 310 BGB). Demzufolge sind vom Arbeitgeber vorformulierte Rückzahlungsvereinbarungen nach § 305 Abs. 1 BGB Allgemeine Geschäftsbedingungen, auch wenn sie nur für den Einzelfall zur Anwendung kommen. Zwar wird nach dem Gesetzeswortlauf „Vielzahl von Verträgen“ grundsätzlich mindestens eine dreifache Verwendungsabsicht verlangt, indessen unterliegen Verbraucherverträge gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auch dann der AGB-Kontrolle gemäß §§ 305 Abs. 2, 306 bis 307 BGB, wenn sie nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind, soweit der Verbraucher (hier: Arbeitnehmer) aufgrund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte (BAG Urt. v. 14.01.2009 - 3 AZR 900/07 -, AP Nr. 41 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘). Zudem werden Rückzahlungsvereinbarungen regelmäßig vom Arbeitgeber vor Vertragsschluss formuliert und dem Arbeitnehmer zur Unterzeichnung gestellt (Jesgarzewski, BB 2011, 1594 ff.). Dieser Umstand folgt aus dem durchaus berechtigten und nachhaltigen Interesse des Arbeitgebers, aufgrund der von ihm getragenen Kosten der Fortbildung letztlich auch von der erworbenen zusätzlichen Qualifikation des Arbeitnehmers durch eine vertrag-

liche Bindung profitieren zu können. Die vertragliche Rückzahlungsvereinbarung dient - wie die Klägerin in der Berufungsverhandlung selbst ausgeführt hat - der Absicherung des Arbeitgebers. Zudem fingiert § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB, dass die Allgemeinen Geschäftsbedingungen als vom Verwender (hier: Arbeitgeber) gestellt gelten, es sei denn, dass sie vom Verwender (hier: Arbeitnehmer) in den Vertrag eingeführt worden sind. Folglich gelten trotz im Einzelfall geführter Gespräche über den Inhalt der Rückzahlungsvereinbarung nach § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB die Bedingungen als gestellt, so dass die Beweislast für das Gegenteil beim Arbeitgeber liegt (Jesgarzewski, BB 2011, 1594 ff.).

2. Dies zugrunde gelegt hat die Klägerin nicht darzulegen und zu beweisen vermocht, dass es sich bei der Vereinbarung vom 23.01.2009 nicht um einen von ihr vorformulierten und damit gestellten Verbrauchervertrag handelt. Denn unstreitig hat die Klägerin den Vertragstext der Beklagten zur Unterschrift vorgelegt. Die Formulierungen und den Inhalt der Vereinbarung stammen von ihr. Hier greift die Fiktion des § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB. Der von der Klägerin vorformulierte Vertrag gilt als „gestellt“ und damit nicht als individuell ausgehandelt. Gegenteiliges hat die Klägerin weder substantiiert dargelegt noch bewiesen. Die Beklagte bestreitet zudem, dass die strittige Rückzahlungsvereinbarung - wie von der Klägerin behauptet - individuell vor Oktober 2008 ausgehandelt worden sei. Vielmehr beruft sich die Beklagte darauf, dass vor Beginn der Fortbildung vereinbart worden sei, dass die ausbildungsbedingten Fehltag mit dem unstreitig vorhandenen Überstundenkontingent verrechnet werden sollten. Gegen eine individuell ausgehandelte Vereinbarung spricht bereits, dass die Klägerin den unstreitig von ihr selbst vorformulierten Vertrag erst Monate nach Beginn der Fortbildung der Beklagten zur Unterschrift vorgelegt hat. Inwieweit die Beklagte konkret auf den Inhalt der strittigen Vereinbarung noch hätte Einfluss nehmen können oder gar Einfluss genommen hat, trägt die darlegungspflichtige Beklagte nicht vor. Alleine der Umstand, dass sich die Beklagte, die ja schon mit der Fortbildung begonnen hatte und infolgedessen zur Fortsetzung der Fortbildung auf die entsprechende Freistellung durch die Beklagte angewiesen war, sich durch ihre Unterschrift mit dem Vertragsangebot einverstanden erklärt hat, macht aus dem Verbrauchervertrag keinen Individualvertrag. Demzufolge ist die Vereinbarung vom

23.01.2009 ein Verbrauchervertrag i. S. v. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB, der der Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unterliegt.

3. Die strittige Rückzahlungsverpflichtung benachteiligt die Beklagte unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

a) Nach dieser Vorschrift sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird (BAG Urt. v. 08.08.2007 - 7 AZR 855/06 - Rn. 16, BAGE 123, 327). Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus (BAG Urt. v. 02.09.2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 28, AP Nr. 66 zu § 14 TzBfG). Dabei ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen (BAG Urt. v. 28.05.2009 - 8 AZR 896/07 - Rn. 30, AP Nr. 6 zu § 306 BGB). Es kommt nicht auf die besonderen Umstände des Einzelfalls, sondern auf die typische Sachlage an (BGH Urt. v. 29.05.1991 - IV ZR 187/90 - zu II 3 a der Gründe, NJW 1991, 2763). Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner unter Berücksichtigung der Art, des Gegenstandes, des Zwecks und der besonderen Eigenart des jeweiligen Geschäfts (BAG Urt. v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08 -, zit. n. Juris).

b) In Anwendung dieser Grundsätze benachteiligt die Rückzahlungsverpflichtung, die allein an das „Ausscheiden aus der Firma“ knüpft, ohne dass eine Differenzierung hinsichtlich der Art des Ausscheidens erfolgt, die Beklagte unangemessen. Solche Rückzahlungsklausel, die eine Rückzahlungspflicht auch für die Fälle vorsehen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber veranlasst wurde (z. B. betriebsbedingte Kündigung, Kündigung des Arbeitnehmers wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers) sind unwirksam. Weil durch sie der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt wird (BAG Urt. v. 23.01.2007 - 9 AZR

482/06 - AP Nr. 38 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘; Urt. v. 11.04.2006 - 9 AZR 610/05 - AP Nr. 16 zu § 307 BGB). Hiergegen erhebt die Klägerin in der Berufungsinstanz letztlich auch keine Einwände mehr.

c) Die Klägerin kann indessen auch nicht damit durchdringen, dass entgegen dem eindeutigen Wortlaut “bei Ausscheiden aus der Firma“ einschränkend nur die Eigenkündigung ohne Verschulden des Arbeitgebers gemeint gewesen sei.

aa) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Im Zweifel ist der Auslegung den Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt. Haben alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinne verstanden, so geht der wirkliche Wille dem Wortlaut des Vertrages und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch (BAG Urt. v. 02.07.2009 - 3 AZR 501/07 - m. w. N., AP Nr. 9 zu § 1b BetrAVG). Diese Auslegungsgrundsätze geltend auch für Verbraucherverträge gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB, insbesondere steht dem nicht § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB entgegen. Diese Bestimmung weist zwar die den Vertragsschluss begleitenden Umstände der Wirksamkeitsprüfung zu und steht damit ihrer Berücksichtigung bei der Auslegung entgegen (BAG Urt. v. 07.12.2005 - 5 AZR 535/04 -, BAGE 116, 267). Diese Folge der Regelung betrifft aber nur Allgemeine Geschäftsbedingungen, also für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen. Nur dann sind individuelle Umstände für die Bedeutung derartiger Regelungen nicht aussagekräftig (BAG Urt. v. 18.05.2010 - 3 AZR 191/08 - Rn. 15, AP Nr. 37 zu § 66 ArbGG 1979). Vorliegend handelt es sich jedoch um einen Verbrauchervertrag i. S. v. § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB und nicht um einen Verbrauchervertrag i. S. v. § 305 Abs. 1 BGB, so dass vorliegend die allgemeinen einzelvertraglichen Auslegungsgrundsätze gemäß §§ 133, 157 BGB Anwendung finden.

bb) Indessen verkennt die Klägerin, dass im Rahmen der AGB-Kontrolle ergänzend auch die Unklarheitenregel gilt. Der Arbeitgeber muss bei Unklarheiten die für ihn ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Das ergibt sich für Verbraucherverträge aus § 310 Abs. 3 Nr. 2 i. V. m. § 305c Abs. 2 BGB (BAG Urt. v. 18.05.2010 - 3 AZR 191/08 - Rn. 15, AP Nr. 37 zu § 66 ArbGG 1979).

Die Formulierung „bei Ausscheiden aus der Firma“ bezieht alle Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein, so auch die betriebsbedingte oder personenbedingte Arbeitgeberkündigung, den vom Arbeitgeber initiierten Aufhebungsvertrag oder die aufgrund vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer ausgesprochene Eigenkündigung. Die Klägerin hat insbesondere weder substantiiert dargelegt noch unter Beweis gestellt, dass beide Parteien vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme übereinstimmend davon ausgegangen seien, dass die Beklagte die Freistellungskosten nur dann gestaffelt zurückzahlen sollte, wenn sie vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluss der Fortbildung selbst kündigt. In Anbetracht des Umstands, dass die Beklagte dies bestritten und vorgetragen hat, dass die Freistellung mit den Überstunden habe verrechnet werden sollen, hätte die Klägerin substantiiert vortragen müssen, wann genau sie mit der Beklagten mündlich welche konkreten Rückzahlungsbedingungen ausgehandelt hat. Die in der Rückzahlungsvereinbarung enthaltene Unklarheit über die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird auch nicht durch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände beseitigt. Die Beklagte hat hierzu vorgetragen, dass der Vertrag vor dem Hintergrund geschlossen sei, dass die Beklagte einmal den Betrieb von ihr habe übernehmen sollen und hierfür auch die Fortbildung benötigte. Allein dieser (als wahr unterstellte) Umstand, rechtfertigt nicht den Rückschluss, dass die Rückzahlungsvereinbarung lediglich für den Fall der (unbegründeten) Eigenkündigung durch die Beklagte gelten sollte. Denn das klägerische Motiv für die bezahlte Freistellung und Rückzahlungsverpflichtung, d. h. die geplante Betriebsübernahme, wäre auch dann vereitelt worden, wenn die Beklagte beispielsweise aufgrund von Gehaltsrückständen ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt hätte. Für die von der Klägerin angestrebte Auslegung gibt dieser Umstand nichts her. Gegen die von der Klägerin angestrebte einengende Auslegung der strittigen Beendigungsklausel spricht auch der Umstand, dass die Beklagte unstreitig in

erheblichem Umfang Überstunden geleistet hatte, die die Klägerin - jedenfalls soweit ersichtlich - weder vergütet noch durch anderweitigen Freizeitausgleich abgegolten hat. Dieser Umstand könnte die von der Beklagten behauptete Version stützen. Zumindest bleibt in Gänze unklar, für welchen Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Rückzahlungsklausel gelten sollte.

4. Nach alledem war die Berufung unbegründet und damit zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision besteht vorliegend nicht, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...