

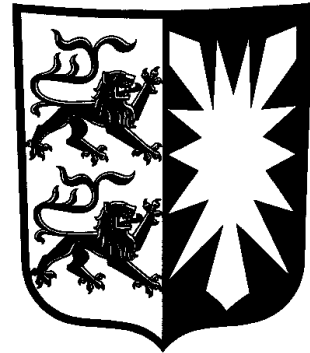
**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 6 Sa 106/14**

1 Ca 1651 b/13 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.09.2014

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.09.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richterinnen ... und ... als Beisitzerinnen

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 12.02.2014 1- Ca 1651 b/13 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

.....

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 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 Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

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

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

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

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

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

.....

### **Tatbestand:**

Die Klägerin verlangt von dem Beklagten die Erstattung von Ausbildungskosten.

Die Parteien schlossen einen Vertrag zur Durchführung des praktischen Teils eines dualen Studienganges in Kooperation mit der N. Hochschule der Wirtschaft (Nebenintervenientin). Der mit „Studien-/Prüfungsgebühren“ überschriebene § 9 dieses Praktikumsvertrags hat, soweit von Interesse, folgenden Wortlaut:

"Der Betrieb trägt und entrichtet die Studiengebühr, die von der N. erhoben wird, in der jeweils aktuellen Höhe und übernimmt die Prüfungsgebühr für die Bachelorprüfung.

...

Die von der Firma aufgewendeten Studiengebühren sind vorbehaltlich der unten genannten Ausschlussstatbestände zurückzuzahlen, wenn

- das Praktikumsverhältnis nach Ablauf der Probezeit aber vor Beendigung des Studiums auf Wunsch des/der Student/in bzw. aufgrund einer verhaltensbedingten oder fristlosen Kündigung der Firma endet,

- das Studium aus von der Studentin/dem Studenten zu vertretenden Gründen (z. B. mangelnde Vorbereitung, Nachlässigkeit) abgebrochen bzw. aufgegeben wird,
- die Studentin/der Student nach Studienabschluss ein ihr/ihm zumutbares, ihrer/seiner Ausbildung entsprechendes Angebot auf Abschluss eines Arbeitsverhältnisses ablehnt oder
- ein sich an das Studium anschließendes Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren auf Wunsch des/der Mitarbeiter/in oder aus Gründen endet, die den Arbeitgeber zu einer verhaltensbedingten oder fristlosen Kündigung berechtigen.

Eine Rückzahlungspflicht besteht nicht, wenn

- das Praktikumsverhältnis während der Probezeit endet,
- das Praktikumsverhältnis aus betriebs- oder personenbedingten Gründen beendet wird,
- ein sich an das Studium anschließendes Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren aus betriebs- oder personenbedingten Gründen endet oder
- die Studentin/der Student berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB zu beenden.

Ist die Rückzahlungspflicht während eines an das Studium anschließenden Arbeitsverhältnisses eingetreten, ermäßigt sich der Rückzahlungsbetrag um 1/24 für jeden vollen Monat des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Der ggf. maximal zur Rückzahlung fällige Gesamtbetrag beträgt in Abhängigkeit vom Studiengang etwa 16.000,00 €. Der Rückzahlungsbetrag ist sofort zur Zahlung fällig. Eine ratenweise Rückzahlung kann auf Antrag vereinbart werden. "

Wegen des weiteren Vertragsinhaltes wird auf die bei den Akten befindliche Kopie Bezug genommen (Anl. K1 = Bl. 5 ff. d. A.).

Die Klägerin entrichtete für das Studium des Beklagten an die Nebenintervenientin Studiengebühren in Höhe von 16.900,00 EUR. Im Anschluss an das Studium schlossen die Parteien zum 01.03.2013 einen Arbeitsvertrag, dessen § 1 auf § 9 des Prak-

tikumsvertrages Bezug nimmt. Wegen des weiteren Vertragsinhaltes wird auf die bei den Akten befindliche Kopie verwiesen (Anl. K2 = Bl. 8 ff. d. A.). Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 15.08.2013.

Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage unter Anwendung der Kürzungsregelung in § 9 Abs. 5 des Praktikumsvertrages die Rückzahlung der von ihr geleisteten Studiengebühren i. H. v. noch 13.379,00 EUR. Sie hat die Auffassung vertreten, die Rückzahlungsverpflichtung sei wirksam vereinbart. Insbesondere seien bei der Inhaltskontrolle der Vereinbarung die Kenntnisse und Fähigkeiten des Beklagten sowie der Vertragsgegenstand nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB zu berücksichtigen.

Der Beklagte hat gemeint, die Rückzahlungsvereinbarung sei unwirksam. Sie verstoße gegen das Transparenzgebot. Er habe nicht erkennen können, dass er sich zur Rückzahlung der Ausbildungskosten verpflichte. Er habe innerhalb des Vertrages nur mit den üblichen Vereinbarungen und Regelungen gerechnet, nicht jedoch mit einer Rückzahlungsklausel. Die Klausel benachteilige im Übrigen einseitig den Arbeitnehmer.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien und ihrer im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Klägerin könne vom Beklagten nicht Rückzahlung der Studien- und Prüfungsgebühren verlangen. Die in § 1 des Arbeitsvertrags i. V. m. § 9 Abs. 3 und Abs. 4 des Praktikumsvertrags vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung sei gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam. Sowohl bei dem Arbeitsvertrag als auch bei dem Praktikumsvertrag handele es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB. Die Rückzahlungsverpflichtung benachteilige den Beklagten unangemessen. Denn die Klausel sehe eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers auch für den Fall vor, dass der Arbeitgeber die Eigenkündigung des Arbeitnehmers durch vertragswidriges Verhalten veranlasst hat, ohne dass dieses vertragswidrige Verhalten ein Recht zur fristlosen Kündigung nach § 626 BGB begründen würde.

Gegen das ihr am 10.03.2014 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 26.03.2014 Berufung eingelegt und am 22.04.2014 begründet.

Sie meint, der Arbeitnehmer werde nicht dadurch unangemessen benachteiligt, dass Fehlverhalten des Arbeitgebers unterhalb der Schwelle des § 626 BGB die Rückzahlungsverpflichtung bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers nicht ausschließe. Denn der Arbeitnehmer müsse seine ordentliche Kündigung nicht begründen. Für die Wirksamkeit seiner Kündigung komme es auch nicht darauf an, ob der Wunsch des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis zu beenden, begründet oder unbegründet sei. Die Klauseln in § 9 Abs. 3 und 4 des Praktikumsvertrags seien eindeutig.

Dem schließt sich die Nebenintervenientin an und ergänzt, dass die streitbefangene Klausel gerade nicht einseitig die Interessen des Arbeitgebers berücksichtige. Auch das Bundesarbeitsgericht verneine eine unangemessene Benachteiligung, wenn die Vertragsklausel bestimme, dass die Rückzahlungsverpflichtung bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers entfalle, die der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten im Sinne von § 626 BGB veranlasst habe. Das biete dem Arbeitnehmer hinreichenden Schutz. Die Regelung in § 9 Abs. 3 und 4 des Praktikumsvertrags sei übersichtlich aufgebaut und auch für juristisch nicht vorgebildete Personen verständlich.

Die Klägerin und die Streithelferin beantragen,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 12.02.2014 – 1 Ca 1651 b/13 - abzuändern und den Beklagten zu verurteilen, an sie € 13.379,00 nebst Verzugszinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hierauf seit dem 26.09.2013 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe zutreffend festgestellt, dass es Gründe für eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers gebe, die zwar keinen wichtigen Grund dar-

stellten, jedoch in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fielen. Auch für diese Fälle dürfe keine Rückzahlungspflicht vorgesehen werden. Im Streitfall habe der Beklagte Grund zur Eigenkündigung gehabt. Seine Gründe - Mobbing, Zwang zur Kurzarbeit, Ablehnung des Wechsels zu anderem Unternehmen - hätten in der Verantwortung der Klägerin gelegen, ohne dass ein wichtiger Grund habe dargelegt werden können.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) und form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 ArbGG, § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 ZPO).

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, an die Klägerin 13.397,00 EUR nebst Zinsen zu zahlen.

Die Klägerin hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Ersatz der Ausbildungskosten aus dem zum 01.03.2013 geschlossenen Arbeitsvertrag i. V. m. § 9 des Praktikumsvertrags. Die Regelung über die Ausbildungskostenerstattung ist am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach §§ 305 ff. BGB zu messen. Die Rückzahlungsklausel in § 9 Abs. 3 i. V. m. Abs. 4 des Praktikumsvertrags benachteiligt den Beklagten unangemessen und ist daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die Klausel entfällt ersatzlos; sie ist weder im Wege geltungserhaltender Reduktion noch im Wege ergänzender Vertragsauslegung mit einem zulässigen Inhalt aufrechtzuerhalten. Ob § 9 einer Transparenzkontrolle stand hält, insbesondere hinreichend erkennen lässt, welche finanziellen Belastungen - ggf. in welcher Größenordnung - auf den Beklagten zukommen, kann offen bleiben.

1. Die Klauseln zur Rückzahlung der Ausbildungskosten in § 9 Abs. 3 und 4 Praktikumsvertrag sind am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach §§ 305 ff. BGB zu messen. Die Klägerin wendet sich mit ihrer Berufung nicht gegen die Annahme des Arbeitsgerichts, bei den Regelungen in dem Vertragsmuster handele es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. d. § 305 Abs. 1 BGB.

Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass sowohl der Arbeits- als auch der Praktikumsvertrag Verbraucherverträge darstellen. Der Praktikumsvertrag war zur mehrfachen Verwendung im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB bestimmt. Nicht entscheidend ist dabei, dass die Klägerin den Praktikumsvertrag nicht selbst formuliert hat. Unstreitig hat sie das von der Nebenintervenientin für eine Vielzahl von Fällen gefertigte Vertragsmuster von dieser zur Verwendung in ihrem Betrieb erhalten und eingesetzt.

2. Die Regelung in § 9 Abs. 3 i. V. m. Abs. 4 Praktikumsvertrag ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die Rückzahlungsklausel benachteiligt den Beklagten unangemessen. Zwar belastet die von der Klägerin gestellte Klausel den Beklagten nicht ausnahmslos für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung mit einer Rückzahlungspflicht für entstandene Ausbildungskosten. Eine solche Klausel wäre nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ohne weiteres unwirksam (vgl. BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 103/12 -, juris).

Aber auch die von der Klägerin gestellte Klausel schränkt den die Rückzahlungspflicht auslösenden Tatbestand „Eigenkündigung“ nicht hinreichend ein. Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers, so geschieht dies grundsätzlich auf Wunsch des Kündigenden. Eine Ausnahme bildet nach dem 4. Spiegelstrich von § 9 Abs. 4 des Praktikumsvertrags allein die Eigenkündigung, zu der der Beklagte aus wichtigem Grund i. S. d. § 626 BGB berechtigt war. Nur in einem solchen Fall soll trotz Eigenkündigung keine Rückzahlungspflicht bestehen. Demnach verbleibt es in allen anderen Fällen der Eigenkündigung durch den Beklagten bei der Rückzahlungspflicht, also auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin (mit)veranlasst wurde, etwa durch ein vertragswidriges Verhalten der Klägerin, das unterhalb der Schwelle des § 626 BGB liegt. Dass in diesen Fällen der vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Ausbildungskosten zu erstatten sind, hat die Klägerin zuletzt in der



Berufungsverhandlung vertreten. Dadurch aber wird der Beklagte, wie vom Arbeitsgericht richtig erkannt, unangemessen benachteiligt. Denn auch solche Eigenkündigungen können iSd. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom Arbeitgeber veranlasst und somit dessen Verantwortungsbereich zuzuordnen sein.

Das Bundesarbeitsgericht hält es für unzulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr müsse nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden (BAG 28. Mai 2013 – 3 AZR 103/12 – Rn. 18, juris; 13. Dezember 2011 – 3 AZR 791/09 – Rn. 26, juris; 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 27, BAGE 118, 36). Eine Rückzahlungsklausel stelle nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand habe, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen. Verluste aufgrund von Investitionen, die nachträglich wertlos werden, habe grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Hätte der Arbeitnehmer die in seine Aus- und Weiterbildung investierten Betriebsausgaben auch dann 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 des Arbeitgebers belastet. Sehe eine Vertragsklausel auch für einen solchen Fall eine Rückzahlungspflicht vor, berücksichtige sie entgegen § 307 Abs. 1 BGB nicht die wechselseitigen Interessen beider Vertragspartner, sondern nur diejenigen des Arbeitgebers. Dadurch werde der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt (BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 26, juris; 24. Juni 2004 - 6 AZR 383/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 111, 157).

So liegt es hier in den von der Rückzahlungspflicht nicht ausgenommenen Fällen, in denen der Arbeitgeber sich vertragswidrig verhält, jedoch noch keinen wichtigen Grund i. S. v. § 626 BGB verwirklicht. Auch in solchen Fallgestaltungen sind die Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen. Jedenfalls in den Fällen, in denen ein verständiger Arbeitnehmer aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers zu einer Kündigung geschritten wäre, überwiegt nach Auffassung der Berufungskammer das billigenswerte Interesse des Arbeitnehmers daran, seinen Arbeits-

platz ohne Belastung mit der Erstattungspflicht wählen zu können (BAG 05. Juni 2007 – 9 AZR 604/06 – Rn. 18, juris) das Interesse des Arbeitgebers, die vom Arbeitnehmer auf seine Kosten erworbene Qualifikation möglichst langfristig zu nutzen. Unter Berücksichtigung der widerstreitenden Interessen dürfte es den Arbeitnehmer dagegen nicht unangemessen benachteiligen, wenn ihn die gestellte Klausel zur Ausbildungskostenerstattung für solche Fälle der Eigenkündigung verpflichtet, in denen ein verständiger Arbeitnehmer den aus der Sphäre des Arbeitgebers stammenden Grund nicht zum Anlass für eine Kündigung genommen hätte.

Der Umstand, dass der Arbeitnehmer für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses keinen Grund braucht, führt zu keiner anderen Beurteilung. Überprüft wird nicht, ob der Arbeitnehmer kündigen durfte, sondern ob einem verständigen Arbeitnehmer in Ansehung des vertragswidrigen Verhaltens seines Arbeitgebers zuzumuten war, an dem Arbeitsverhältnis festzuhalten.

3. Die Klausel ist nicht mit dem Inhalt aufrechtzuerhalten, dass der Arbeitnehmer nur zur Rückzahlung verpflichtet ist, wenn er eine Eigenkündigung ausspricht aus Gründen, die seinem Verantwortungsbereich zuzurechnen sind oder - falls sie aus der Sphäre des Arbeitgebers stammen - die einen verständigen Arbeitnehmer nicht zur Kündigung bestimmt hätten. Eine solche geltungserhaltende Reduktion ist im Rahmen des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht möglich (BAG 13. Dezember 2011 – 3 AZR 791/09 – Rn. 29 ff., juris).

Ebenso wenig kommt eine ergänzende Vertragsauslegung in Betracht, denn die Klägerin hat kein schützenswertes Interesse an der Aufrechterhaltung der Rückzahlungsklausel mit gerade noch zulässigem Inhalt.

4. Es kann offen bleiben, ob der Beklagte, wie er behauptet, von der Klägerin zur Kündigung veranlasst wurde oder ob er sich als zur Kündigung berechtigt ansehen durfte, insbesondere ob ein verständiger Arbeitnehmer gekündigt hätte. Die §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Allgemeiner Geschäftsbedingungen, nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall. Unwirksam sind auch solche Klauseln, die in ihrem Übermaßanteil in zu be-

anstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat (BAG 28. Mai 2013 – 3 AZR 103/12 – Rn. 21, juris).

5. Keiner Entscheidung bedarf, ob § 9 Abs. 1 und 6 des Praktikumsvertrags den Beklagten wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unangemessen benachteiligt, weil die Klausel nicht erkennen lässt, welche finanziellen Belastungen – ggf. in welcher Größenordnung – auf den Beklagten zukommen. Im Falle von Rückzahlungsklauseln liegt ein Verstoß gegen das Transparenzgebot insbesondere in den Fällen vor, in denen die Klausel dem Verwender vermeidbare Spielräume hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten gewährt (BAG 06. August 2013 – 9 AZR 442/12 – Rn. 13, juris). Nach § 9 Abs. 1 i. V. m. Abs. 6 unterliegen der Rückzahlungspflicht die Studiengebühr und die Prüfungsgebühr. Damit ist angegeben, welche Leistungen der Klägerin zu erstatten sind. Im vorliegenden Fall belief sich allein die Studiengebühr auf 16.900,00 EUR; zur Prüfungsgebühr und damit zur Höhe der maximalen Rückforderung fehlen Angaben. Ob der Beklagte allein aufgrund der Formulierung in § 9 Abs. 6 - der ggf. maximal zur Rückzahlung fällige Gesamtbetrag beträgt in Abhängigkeit vom Studiengang etwa 16.000 € - sein Rückzahlungsrisiko ausreichend abschätzen konnte, muss wegen der bereits festgestellten Unwirksamkeit der Rückforderungsklausel nicht entscheiden werden.

III. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen. Die Kosten der Nebenintervention trägt die Nebenintervenientin selbst (§ 101 ZPO).

Die Revision war zuzulassen. Die entscheidungserhebliche Rechtsfrage, ob eine Vertragsklausel wirksam ist, die eine Rückzahlungspflicht bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers, die durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers unterhalb der Schwelle des wichtigen Grundes iSv. § 626 Abs. 1 BGB veranlasst ist, nicht ausschließt, hat grundsätzliche Bedeutung (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

gez. ...

gez. ...

gez.