

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 203/08

2 Ca 94/08 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.09.2008

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 23.09.2008 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 24.04.2008, Az.: 2 Ca 94/08, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

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

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger und Widerbeklagte verpflichtet ist, von der Beklagten und Widerklägerin übernommene Fortbildungskosten zurückzuzahlen. Der 26-jährige Kläger, der zwei Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet ist, war bei der Beklagten vom 18.08.2006 bis 30.11.2007 als Schweißer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche Eigenkündigung des Klägers vom 21.11.2007 zum 30.11.2007. Am 21.12.2006 schlossen die Parteien folgende Fortbildungsvereinbarung (Bl. 21 d. A.):

„Der Arbeitgeber finanziert die Ausbildung des Arbeitnehmers zum

Auftragsschweißer

Im Gegenzuge verpflichtet sich der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Jahre nach Ausbildungsschluss aufrecht zu erhalten.

Die Ausbildungskosten werden mit 15.000,00 Euro festgelegt.

Sollte das Arbeitsverhältnis schuldhaft vom Arbeitnehmer vorzeitig gelöst werden, so sind dem Arbeitgeber anteilig für jeden Monat, den das Arbeitsverhältnis vorzeitig gelöst wurde, die Ausbildungskosten mit $1/36 = 416,00$ Euro zu erstatten.

Beim Ausscheiden vor Ausbildungsende sind die vollen 15.000,00 Euro zu erstatten.“

Der Lehrgang zum Auftragsschweißer fand in der Zeit vom 03.01.2007 - 23.02.2007 statt. Die tatsächlichen Fortbildungskosten beliefen sich auf € 6.540,30 (Bl. 22 d. A.). Beim Auftragsschweißen wird mittels Schweißtechnik eine Beschichtung auf ein Werkstück gebracht, um dieses besonders widerstandsfähig zu machen.

Für November 2007 stand dem Kläger ein abgerechneter Gehaltsanspruch von € 1.445,17 netto zu. Die Beklagte zahlte das Nettogehalt nicht aus.

Mit der am 10.01.2008 erhobenen Klage hat der Kläger das Nettogehalt für November 2007 geltend gemacht. Die Beklagte hat im Wege der Widerklage entsprechend der Vereinbarung vom 21.12.2006 die Rückzahlung von Fortbildungskosten über € 3.742,60 (€ 6.540,30: 36 x 20,6 Monate) beansprucht.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, insbesondere des streitigen Parteivorbringens, sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Die Lohnklage sei begründet, die Beklagte habe den darauf gerichteten Anspruch weder dem Grunde noch der Höhe nach bestritten. Der mit der Widerklage beanspruchte Rückzahlungsanspruch bestehe nicht. Die Rückzahlungsvereinbarung sei unwirksam, da sie den Kläger unangemessen benachteiligt habe, § 307 BGB. Gemessen an Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG und unter Berücksichtigung der Dauer der Bindung, des Umfangs der Fortbildungsmaßnahme und der Höhe des Rückzahlungsbetrages und dessen Abwicklung sei vorliegend eine dreijährige Bindungsdauer unangemessen. Die Fortbildungs- und Bindungsdauer stünden in keinem angemessenen Verhältnis zueinander. Die Ausbildung habe dem Kläger auch keine besonderen Vorteile gebracht. Die Ausbildung zum Auftragschweißer habe es der Beklagten ermöglicht, den Kläger bei der D... B... für Ausbesserungsarbeiten im Schienenverkehr einzusetzen. Die Rückzahlungsklausel sei auch nicht mit einer kürzeren Bindungsdauer aufrechtzuerhalten.

Gegen dieses ihr am 16.05.2008 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 05.06.2008 beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt und diese am 16.07.2008 begründet.

Die Beklagte trägt vor, das Arbeitsgericht habe der Lohnklage zu Unrecht stattgegeben. Sie, die Beklagte, habe den Lohn einbehalten, um ihn mit dem Rückzahlungsanspruch wegen der Fortbildungskosten zu verrechnen. Das Klagebegehren sei zudem gemäß § 242 BGB treuwidrig, weil der Kläger das erhaltene Geld sogleich hätte wieder zurückzahlen müssen. Denn die Widerklage sei begründet. Das Arbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, dass die fragliche Qualifikation durch den Lehrgang nur eingeleitet werde. Es schliesse sich dann ein „Training on the job“ für die Dauer von ein bis zwei Jahren an. Bei der zu treffenden Abwägung sei das arbeitgeberseitige Interesse einzubeziehen

gewesen, in aner kennenswer tem Umfang einen wirtschaftlichen Vorteil aus der von ihr finanzierten Höherqualifizierung des Arbeitnehmers ziehen zu können. Als ausgebildeter Auftragsschweißer sei der Kläger jetzt auch in besonderer Weise qualifiziert und habe auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbesserte Chancen. Auftragsschweißer könnten sich ihren Arbeitgeber de facto frei aussuchen. Sie befänden sich gegenüber Arbeitgebern aufgrund ihrer besonderen Qualifikation in einer so starken Position, dass sie über die Höhe ihres Einkommens nicht nur scheinbar verhandeln könnten. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers könnten Auftragsschweißer jeweils einen mindestens 15 % höheren Stundenlohn durchsetzen.

Die Beklagte beantragt,

das am 24.04.2008 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck, Az.: 2 Ca 94/08, abzuändern und die Klage abzuweisen und den Kläger und Widerbeklagten zu verurteilen, an die Beklagte und Widerklägerin € 3.742,60 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten hierauf über dem jeweiligen BGB-Basiszinsatz seit dem 03.03.2008 zu zahlen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt

das angefochtene Urteil. Insbesondere sei die Beklagte nicht berechtigt gewesen, das Gehalt mit etwaigen Rückzahlungsansprüchen zu verrechnen. Das Arbeitsgericht habe die Widerklage zu Recht abgewiesen. Entgegen den Ausführungen der Beklagten böte die Ausbildung zum Auftragsschweißer keine Vorteile. Richtig sei lediglich, dass die D... B... AG von deren Subunternehmen fordere, dass die Schweißer die Qualifikation als Auftragsschweißer besäßen. Er habe auch ausschließlich im Interesse der Beklagten den Lehrgang besucht. Er habe aufgrund der Fortbildung gegenüber „normalen“ Schweißern auch keine verbesserten Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

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 23.09.2008 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten 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 der Lohnklage sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht stattgegeben und die Widerklage ebenfalls mit zutreffender Begründung abgewiesen. Die von der Beklagten hiergegen erhobenen Einwände rechtfertigen keine andere Entscheidung. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann und soll auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen werden. Lediglich ergänzend und auf den Sach- und Rechtsvortrag der Beklagten in der Berufungsinstanz eingehend, wird noch auf Folgendes hingewiesen:

I. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten Anspruch auf Lohn für November 2007 in Höhe von € 1.445,17 netto. Dieser dem Grunde und der Höhe nach unstreitige und auch abgerechnete Nettolohnanspruch ist weder durch Erfüllung noch durch wirksame Aufrechnungserklärung der Beklagten erloschen. Die Aufrechnung hat die Beklagte zu keinem Zeitpunkt erklärt. Der Annahme einer konkludenten Aufrechnungserklärung durch einen entsprechenden Lohneinbehalt steht entgegen, dass die Beklagte mit der Widerklage den (vermeintlichen) Rückforderungsanspruch für verauslagte Fortbildungskosten aufgrund vorzeitiger Eigenkündigung in anteilig ungekürzter Höhe geltend gemacht hat. Die Beklagte hat die Aufrechnung gerade nicht vollzogen. Die Geltendmachung der Lohnforderung ist auch nicht gemäß § 242 BGB rechtsmissbräuchlich. Die von der Beklagten in der Berufungsbegründung zitierten Entscheidungen des Bundesgerichtshofs sind in keiner Weise einschlägig. Dort ging es gerade nicht um Zahlungsansprüche und schon gar nicht um Lohnforderungen, die dem besonderen gesetzlichen Pfändungsschutz unterliegen.

II. Die Widerklage ist unbegründet. Die Beklagte hat gegenüber dem Kläger keinen Anspruch auf Rückzahlung verauslagter Fortbildungskosten in Höhe von € 3.742,60. Die Rückzahlungsklausel aus der Vereinbarung vom 21.12.2006 stellt eine Allgemeine Geschäftsbedingung gemäß § 305 BGB dar, die der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB unterliegt (1.) Die Rückzahlungsklausel ist aufgrund der zu langen Bindungsdauer unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB (2.) und verstößt zudem gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB (3.).

1. Bei der Vereinbarung vom 21.12.2006 handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. v. § 305 Abs. 1 S. 1 BGB. Unstreitig schließt die Beklagte gleich lautende Vereinbarungen auch mit anderen Arbeitnehmern. Dies hat die Beklagte im Berufungstermin auch ausdrücklich bestätigt. Wobei sie die Ausbildungskosten mit € 15.000,00 veranschlage, da die konkrete Höhe stets davon abhängig sei, wie viele Mitarbeiter an der jeweiligen Schulung teilnehmen. Angesichts des Umstandes, dass sie durch die Arbeitsleistung eines Schweißers durchschnittlich € 5.000,00 pro Jahr Gewinn erwirtschaftete, lohne sich die Übernahme der Fortbildungskosten für sie erst bei einer Bindungsdauer von drei Jahren. Allein an der hier strittigen Fortbildung haben bereits sieben Mitarbeiter teilgenommen, sodass das Merkmal „vorformulierte Vertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen“ i. S. v. § 305 Abs. 1 S. 1 BGB erfüllt ist. Damit unterliegt die von der Beklagten verwandte Rückzahlungsklausel einer Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB.

2. Die Rückzahlungsklausel benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten nach Treu und Glauben unangemessen, sodass sie gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam ist.

a) Rückzahlungsabreden für Aus- und Fortbildungskosten benachteiligen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung ist grundsätzlich zulässig, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Vorformulierte Rückzahlungsklauseln sind nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB daran zu messen, ob sie den Arbeitnehmer in der konkreten Ausgestaltung unangemessen benachteiligen.

Nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB ist eine formularmäßige Vertragsbestimmung unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Die Rückzahlungspflicht muss bei verständiger Betrachtung einerseits einem billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen und andererseits muss der Arbeitnehmer mit der Aus- und Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten. Dem Arbeitnehmer muss angesichts der durch die vertragliche Bindung bewirkte Einschränkung der Berufswahlfreiheit (Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG) die Erstattungspflicht zumutbar sein. Die für den Arbeitnehmer zumutbaren Bindungen sind aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln. 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 Ur. v. 04.03.2004 – 8 AZR 196/03 -, AP Nr. 3 zu § 309 BGB; BAG Ur. v. 11.04.2006 – 9 AZR 610/05 -, AP Nr. 16 zu § 307 BGB; BAG Ur. v. 18.03.2008 – 9 AZR 186/07 -, DB 2008, 1805 ff.; LAG Schleswig-Holstein Ur. v. 23.05.2007 – 3 Sa 28/07 -, LAGE § 611 BGB 2002 ‚Ausbildungsbeihilfe‘ Nr 4; LAG Sachsen-Anhalt, Ur. v. 06.09.2007 – 10 AZR 142/07 -, zit. n. Juris).

aa) Die inhaltliche Angemessenheit und damit Zulässigkeit einer Rückzahlungsvereinbarung wird maßgeblich durch den Grad der mit dieser Vereinbarung verbundenen Bindungsintensität bestimmt. Mit der zunehmenden Bindung des Arbeitnehmers an seinen Arbeitgeber durch die drohende Rückzahlung von Arbeitslohn und Fortbildungskosten geht eine faktische Einschränkung seiner Kündigungsfreiheit einher, welche vor dem Hintergrund des über die Generalklausel des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB mittelbar wirkenden Art 12 Abs. 1 GG zu steigenden Anforderungen an die Rechtfertigung der Rückzahlungsklausel führt. Die Bindungsintensität wird maßgeblich bestimmt von der Dauer der Bindung an den Arbeitgeber, hier drei Jahre, aber auch

durch die Höhe der den Arbeitnehmer bei einem vorzeitigen Ausscheiden treffenden Rückzahlungslast (HWK/Thüsing, 3. Aufl., Rn. 467 zu § 611 BGB).

bb) Die Dauer der Bildungsmaßnahme ist ein sehr starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation und muss daher in besonderem Maße bei der Interessenabwägung berücksichtigt werden. Von der Rechtsprechung sind gewisse Richtlinien zur Beurteilung eines angemessenen Verhältnisses zwischen Fortbildungsmaßnahme und Bindungsdauer herausgearbeitet worden. Dazu gilt im Einzelnen: Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu einem Monat ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung darf höchstens eine sechsmonatige Bindung (BAG Urt. v. 05.12.2002 – 6 AZR 179/01 -, AP Nr. 13 zu § 2 BAT SR 2a), bei einer Lehrgangsdauer von bis zu zwei Monaten eine einjährige Bindung (BAG Urt. v. 15.12.1993 – 5 AZR 279/93 -, AP Nr. 17 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘), bei einer Lehrgangsdauer von drei bis vier Monaten eine zweijährige Bindungsfrist (BAG Urt. v. 06.09.1995 – 5 AZR 241/94 -, AP Nr. 23 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘; LAG Sachsen-Anhalt Urt. v. 06.09.2007 – 10 AZR 142/07 -, zit. n. Juris) und bei einer Lehrgangsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr ohne Arbeitsverpflichtung im Regelfall keine längere Bindung als drei Jahre (BAG Urt. v. 23.02.1983 – 5 AZR 531/80 -, AP Nr. 6 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘; BAG Urt. v. 11.04.1984 – 5 AZR 430/82 -, AP Nr. 8 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘; BAG Urt. v. 23.04.1986 – 5 AZR 159/85 -, AP Nr. 10 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘; BAG Urt. v. 15.12.1993 – 5 AZR 279/93 -, AP Nr. 17 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘) vereinbart werden. Eine fünfjährige Bindungsdauer setzt eine mehr als zwei Jahre andauernde Fortbildungsmaßnahme voraus (BAG Urt. v. 12.12.1979 – 5 AZR 1056/77 -, AP Nr. 4 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘). Diese Richtwerte gelten jedoch nur im Regelfall, sodass im Einzelfall auch bei kürzerer Dauer der Fortbildung eine längere Bindung gerechtfertigt sein kann, wenn der Arbeitgeber beispielsweise erhebliche Mittel aufwendet und die Fortbildung dem Arbeitnehmer ganz besondere Vorteile bringt. Hohe Aufwendungen des Arbeitgebers allein reichen indessen nicht, die Bindungsdauer über das übliche Maß hinaus zu verlängern (BAG Urt. v. 15.12.1993 – 5 AZR 279/93 -, AP Nr. 17 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘).

b) Hieran gemessen ist die Rückzahlungsvereinbarung unangemessen. Vorliegend dauerte die Fortbildungsmaßnahme weniger als zwei Monate.

aa) Die Beklagte kann in Bezug auf die Fortbildungsdauer auch nicht damit gehört werden, dass der aus- bzw. fortgebildete Auftragsschweißer auch nach der erworbenen Qualifikation noch durch eine Art „Training in the job“ einer Einarbeitungszeit bedürfte. Die Fortbildung ist mit Abschluss der Fortbildungsmaßnahme beendet. Der Auftragsschweißer ist als solcher auch einsetzbar. Er darf nicht nur die Berufsbezeichnung bzw. Zusatzqualifikation führen, sondern auch die Auftragsschweißarbeiten durchführen. Die Qualifikation eines Auftragsschweißers ist nicht von einer zusätzlichen praktischen Ausbildungsphase im Betrieb abhängig. Dies ergibt sich weder aus der Vereinbarung vom 21.12.2006 noch aus dem Arbeitsvertrag. Die Parteien haben gerade keine Rückzahlungsvereinbarung für eine von der Beklagten finanzierte duale Fortbildungsmaßnahme bestehend aus einem theoretischen und einem praktischen Ausbildungsteil vereinbart (vgl. LAG Köln Urt. v. 06.03.2006 – 14 (11) Sa 1327/05 -, NAZ-RR 2006, 404 ff.). So konnte der Kläger auch nach Abschluss der Ausbildung unstreitig bei dem Auftraggeber D... B... uneingeschränkt eingesetzt werden. Allein der Umstand, dass ein „Berufsanfänger“ noch nicht in gleichem Maße produktiv arbeitet wie ein erfahrener Arbeitnehmer, berechtigt nicht dazu, die reine Ausbildungsphase um eine sogenannte praktische Einarbeitungsphase zu verlängern, wenn letztere nicht für den Ausbildungsgang zwingend vorgeschrieben ist.

bb) Das Arbeitsgericht hat auch zutreffend festgestellt, dass eine Fortbildung von weniger als zwei Monaten grundsätzlich eine dreijährige Bindungsfrist nicht zu rechtfertigen vermag. Der „Marktwert“ des Klägers ist durch die erworbene Zusatzqualifikation nicht in einem Maße gestiegen, die es rechtfertigte, die übliche Bindungsdauer gleich um das Dreifache zu verlängern. Hiergegen spricht bereits die kurze Dauer der Fortbildung. In der Fortbildung wird nicht mehr das Schweißen als solches gelehrt, sondern eine spezielle Schweißtechnik vermittelt. Diese Technik wird nicht nur bei Gleisreparaturarbeiten benötigt, sondern auch in vielen Bereichen des Maschinenbaus. Es wird mithin nicht verkannt, dass die Einsatzfelder des so fortgebildeten Schweißers sich erhöhen und damit auch seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigen. Dies ist aber unabdingbare Voraussetzung für die Zulässigkeit einer Rückzah-

lungsvereinbarung bei vorzeitigem Ausscheiden. Die insoweit darlegungs- und beweispflichtige Beklagte (vgl. ErfK-Preis, Rn. 447 zu § 611 BGB) hat auch nicht substantiiert dargelegt, dass ein Auftragsschweißer einen um mindestens 15 % höheren Stundenlohn durchsetzen könne als ein „normaler“ Schweißer. Die Einholung eines diesbezüglichen Sachverständigengutachtens liefe auf einen unzulässigen Ausforschungsbeweis hinaus. Dagegen spricht auch die Tatsache, dass der Kläger – soweit ersichtlich – nach erfolgreicher Fortbildung zum Auftragsschweißer bei der Beklagten keine Gehaltserhöhung erhalten hat. Auch die verwandten Fortbildungskosten (€ 6.540,30) rechtfertigen es nicht, den Kläger drei Jahre an das Unternehmen der Beklagten zu binden. Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten, würde sie diese Kosten bereits nach rund 15 Monaten Beschäftigung des Klägers wieder erwirtschaftet haben.

Vorliegend darf im Rahmen der Interessenabwägung auch nicht außer Betracht gelassen werden, dass die Beklagte selbst ein ganz erhebliches Eigeninteresse an der Fortbildung des Klägers hatte. Sie konnte den Kläger ohne diese Qualifikation als Auftragsschweißer nicht bei ihrem Auftraggeber D... B... einsetzen. Allein die Tatsache, dass die Beklagte erst nach Ablauf von 15 Monaten wirtschaftlichen Gewinn aus der Beschäftigung des Klägers ziehen würde, rechtfertigt es nicht, die grundrechtlich geschützte Berufswahlfreiheit des Klägers über Gebühr, d. h. drei Jahre lang, einzuschränken. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des Grundrechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Der Umstand, dass fortgebildete, qualifizierte Arbeitnehmer von der Konkurrenz abgeworben werden, zählt zu den typischen Unternehmerrisiken. Dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers bei einer finanzierten Fortbildung auch im Nachhinein Nutznießer der qualifizierten Arbeitnehmer zu sein, wird schon durch die Zulässigkeit von Rückzahlungsvereinbarung Rechnung getragen. Auch die Beklagte hätte es in der Hand, durch adäquate Arbeitsbedingungen den Abwanderungsgelüsten ihrer fortgebildeten Arbeitnehmer zu begegnen.

cc) Lediglich klarstellend wird darauf hingewiesen, dass der mit der Widerklage geltend gemachte Rückzahlungsbetrag der Höhe nach fehlerhaft, d. h. zu gering, berechnet worden ist. Die Beklagte hat angenommen, dass der Kläger aufgrund der vertraglich vereinbarten dreijährigen Bindung verpflichtet gewesen sei, dass Arbeits-

verhältnis bis zum 18.08.2009 aufrechtzuerhalten (Seite zwei Mitte der Klagerwiderrung vom 21.02.2008). Dabei ist sie irrtümlich vom Beginn des Arbeitsverhältnisses (18.08.2006) und nicht vom Ende der strittigen Fortbildungsmaßnahme ausgegangen. Letztere endete am 23.02.2007, sodass die dreijährige Bindung erst am 23.02.2010 geendet hätte.

3. Die Rückzahlungsklausel verstößt vorliegend auch gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Danach sind Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und verständlich darzustellen.

Eine Klausel über die Rückerstattung von Fortbildungskosten muss für den Arbeitnehmer klar und verständlich sein. Er muss sich insbesondere darüber im Klaren sein, unter welchen konkreten Voraussetzungen für ihn in welcher konkreten Höhe Rückzahlungsverpflichtungen entstehen. Neben der Bindungsdauer und der Art des vorzeitigen Ausscheidens hat der Arbeitgeber die ggf. zurückzuzahlenden Kosten der Höhe nach anzugeben. Vorliegend hat die Beklagte vom Kläger zwar nur die anteilige Rückzahlung bezogen auf die tatsächlichen Gesamtkosten in Höhe von € 6.540,30 gefordert. Indessen sind die Ausbildungskosten in der Vereinbarung vom 21.12.2006 mit € 15.000,00 festgelegt. Dem Wortlaut der Vereinbarung lässt sich auch nicht entnehmen, dass es sich hierbei etwa um einen Höchstbetrag handelt und sich die Rückzahlungspflicht an den tatsächlichen Kosten orientiert. Dies ergibt sich insbesondere aus dem letzten Satz der Vereinbarung, wonach beim Ausscheiden vor Ausbildungsende „die vollen 15.000,00 Euro zu erstatten“ sind. Der Kläger hat zudem in der Berufungsverhandlung unbestritten behauptet, dass die Beklagte zunächst den Rückforderungsanspruch auf der Basis von € 15.000,00 ihm gegenüber geltend gemacht und erst auf Intervention des Klägervertreters die tatsächlichen Kosten offen gelegt habe. Eine Vertragsklausel, die den Arbeitnehmer im Unklaren über die tatsächlichen Ausbildungskosten lässt, auf die sich die Rückzahlungspflicht allenfalls beziehen kann, entspricht nicht dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Der Arbeitnehmer ist dann nicht in der Lage, das Kostenrisiko einer vorzeitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zutreffend einzuschätzen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beklagte mit der Widerklage „nur“ einen auf der Basis

von € 6.540,30 berechneten Rückzahlungsanspruch geltend gemacht hat. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Transparenz und damit der Wirksamkeit der Vertragsklausel ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses (BAG Urt. v. 18.03.2008 – 9 AZR 186/07 -, DB 2008, 1805 ff.).

4. Die in der Vereinbarung vom 21.12.2006 getroffene Rückzahlungsklausel ist auch nicht im Wege der geltungserhaltenden Reduktion mit dem Inhalt aufrecht zu erhalten, dass der Kläger nur verpflichtet gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis nach Ausbildungsschluss mindestens ein Jahr aufrechtzuerhalten und im Falle vorzeitiger Eigenkündigung verpflichtet gewesen wäre, 1/12 von € 6.540,30 für jeden Monat der vorzeitigen Beendigung an die Beklagte zurückzuzahlen. Eine in diesem Sinne geltungserhaltende Reduktion der zu weit gefassten Klausel scheidet aus (BAG Urt. v. 23.01.2007 - 9 AZR 482/06 -, AP Nr. 38 zu § 611 BGB ‚Ausbildungsbeihilfe‘).

II. Nach alledem war die Berufung zurückzuweisen.

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

Für die Zulassung der Revision bestand kein Anlass, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...