

## **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

Aktenzeichen: 2 Sa 157/02  
2 Ca 3337 d/01 ArbG Kiel  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

## **Urteil**

Verkündet am 19.09.2002

**Im Namen des Volkes**

gez. ...  
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit pp

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 19.09.2002 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 18.02.2002 - 2 Ca 3337 d/01 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert:  
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.150,41 EUR nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 16.11.2001 bis 31.12.2001 und ab dem 01.01.2002 5 % über dem Basiszinssatz zu zahlen.  
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.  
Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin zu 2/5 und die Beklagte zu 3/5.  
Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

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

RMB 46

### **TATBESTAND**

Die Parteien streiten über die anteilige Rückzahlung von Fortbildungskosten.

Hinsichtlich des Sach- und Streitstandes erster Instanz sowie des Inhalts der angefochtenen Entscheidung wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf das Urteil des Arbeitsgerichts vom 18.02.2002 verwiesen, gegen das die Klägerin rechtzeitig Berufung eingelegt und diese begründet hat.

Die Klägerin wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt sie vor, sie sei erstmals in der Verhandlung vom 18.02.2002 auf die Termine der Weiterbildungsvereinbarung und der Rückzahlungsvereinbarung angesprochen worden. Zu dieser Zeit sei es für sie schwierig gewesen, die mündlich getroffene Rückzahlungsvereinbarung zeitlich einzuordnen. Sie habe nach der erstinstanzlichen streitigen Verhandlung noch einmal anhand ihres Kalenders und anderer Merksachverhalte recherchiert und mit der Mitarbeiterin vom Caritasverband telefoniert. Der Weiterbildungsvertrag sei von der Beklagten mit Sicherheit nicht 4 Wochen vor Lehrgangsbeginn, 11.07.2000, unterzeichnet worden. Zuerst sei mündlich die Rückzahlungsvereinbarung getroffen worden. Anschließend sei der Weiterbildungsvertrag an den Caritasverband unterzeichnet zurückgesandt worden. Die übrigen Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung seien erfüllt. Die Weiterbildung habe dazu geführt, dass die Beklagte hauptamtlich als Pflegedienstleitung auch bei anderen Arbeitnehmern eingesetzt werden könne. Das Gehalt als Pflegedienstleitung liege regelmäßig deutlich höher als das einer Krankenschwester, die diese Weiterbildung nicht absolviert habe.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Kiel vom 18.02.2002 die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.917,34 EUR nebst 5 % Zinsen über dem Basiszins der EZB seit dem 16.11.2001 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und trägt weiter vor, die Unterzeichnung des Vertrags mit der Caritas habe zeitlich vor der behaupteten Vereinbarung über die Rückzahlungsverpflichtung stattgefunden. Auf den genauen Zeitpunkt der Unter-

zeichnung komme es nicht an. Jedenfalls habe eine Drucksituation vorgelegen, da sie, die Beklagte, die Hälfte der Ausbildungskosten an den Caritasverband hätte zahlen müssen, wenn sie sich entschlossen hätte, vom Weiterbildungsvertrag zurückzutreten. Die so zustande gekommene Rückzahlungsvereinbarung sei unwirksam. Die Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung seien nicht gegeben. Die Teilnahme an dem Weiterbildungslehrgang habe allein im Interesse der Klägerin gelegen. Die Beklagte habe durch den Abschluss des Weiterbildungslehrgangs weder eine höhere berufliche Qualifikation noch wirtschaftliche Vorteile in Form einer Gehaltserhöhung erlangt.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll verwiesen.

### **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE**

Die zulässige Berufung der Klägerin hat nur teilweise Erfolg. Die Klägerin hat lediglich Anspruch auf Rückzahlung von 1.150,41 EUR.

Nach dem Sach- und Streitstand zweiter Instanz ist davon auszugehen, dass der Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung als solcher jedenfalls in zweiter Instanz unstrittig ist. Dies ergibt sich aus der Argumentation der Beklagten in der Berufungserwiderung, die in erster Linie darauf abstellt, dass die Vereinbarung unwirksam sei.

Aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit folgt, dass auch im Arbeitsverhältnis Vereinbarungen abgeschlossen werden können, in denen sich der Arbeitnehmer verpflichtet, für eine bestimmte Zeit im Arbeitsverhältnis zu verbleiben und im Fall des vorzeitigen Ausscheidens vom Arbeitgeber finanzierte Fortbildungskosten zu erstatten. Zahlungsverpflichtungen eines Arbeitnehmers können das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 GG beeinträchtigen. Es ist daher eine Interessenabwägung vorzunehmen, mit der geprüft wird, ob den möglichen Nachteilen für den Arbeitnehmer ein angemessener Ausgleich gegenübersteht. Rückzahlungsklauseln sind dann unzulässig, wenn sie zu einer sittenwidrigen Knebelung eines Arbeitnehmers führen. Eine Rückzahlungsklausel ist nach ständiger Rechtsprechung dann zulässig, wenn unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles nach Treu und

Glauben dem Arbeitnehmer die Rückzahlung zuzumuten ist, insbesondere weil ihm eine den Marktwert seiner Arbeitskraft erhöhende Ausbildung zugeflossen ist und vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem begründeten und zu billigendem Interesse des Arbeitgebers entspricht. Unwirksam ist eine Rückzahlungsklausel dann, wenn die durchgeführte Fortbildung zum Inhalt des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages gehört, was dann der Fall ist, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung auch ohne besondere Fortbildungsmaßnahmen erbringen konnte oder wenn die Fortbildung allein im Interesse des Arbeitgebers liegt, weil es zur Einarbeitung auf dem konkreten Arbeitsplatz einer besonderen Einweisung oder Einarbeitung bedarf.

Die Beklagte hat durch die Teilnahme an dem Lehrgang einen beruflichen Vorteil erlangt, der ihr auch außerhalb des Betriebes der Klägerin beruflichen Nutzen bringt. Die Ausbildung, die die Beklagte erhalten hat, ist geeignet, ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Es handelt sich zwar um eine zweistufige Ausbildung (Grund- und Aufbaustufe), von der die Beklagte nur die Grundstufe absolviert hat. Ihr ist aber nach Abschluss der Grundstufe bereits ein Zertifikat erteilt worden (Bl. 33 d.A.). Die Weiterbildung erfolgte auf der Basis des Gesetzes über die Weiterbildung in den Medizinalfachberufen und den Berufen der Altenpflege (WbG) vom 3.7.1995 (GVBl. Berlin S. 401) und der Weiterbildungs- und Prüfungsordnung (WPO) vom 30.6.1996. Ziel der Weiterbildung ist nach § 2 WbG, die Berufsqualifikation zu erhöhen und zur Tätigkeit in speziellen Bereichen besonders zu befähigen. Dass diese Weiterbildung eine Erhöhung der beruflichen Kompetenz der Beklagten bewirkt hat, ergibt sich auch aus ihrem eigenen Vortrag, indem sie behauptet, die Weiterbildung sei von dem MDK gefordert worden.

Dass die Beklagte die Teilnahme an dem Lehrgang benötigte, um als Pflegedienstleitung in dem Heim arbeiten zu können, ist dabei ohne Bedeutung. Dass diese Fortbildung auch im Interesse der Klägerin lag, ist selbstverständlich. Es kommt aber nicht darauf an, wo das überwiegende Interesse liegt, ob beim Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, sondern darauf, ob dem Arbeitnehmer ein erheblicher beruflicher Vorteil zugeflossen ist, den er auch bei anderen Arbeitgebern als bei der Klägerin nutzen kann, von der er die Ausbildung erlangt hat (LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 5.6.2000 - 4 Sa 388/99 -).

Die Rückzahlungsvereinbarung ist nicht deshalb unwirksam, weil sich die Beklagte im Zeitpunkt der Abmachung in einer Drucksituation befand. Ob nun die Rückzahlungsvereinbarung vor oder nach Unterzeichnung des Vertrags mit der Caritas getroffen wurde, ist ohne Bedeutung. Zwar ergibt sich aus dem Vertrag, dass im Fall eines Rücktritts innerhalb von 4 Wochen vor Lehrgangsbeginn die Hälfte der Lehrgangsgebühr zu zahlen ist, d.i. 2.250 DM. Zwar lief die Beklagte im Fall einer Ablehnung der Rückzahlungsvereinbarung Gefahr, dass die Klägerin die Lehrgangskosten nicht mehr übernehmen würde. Sie hätte dann von dem Vertrag zurücktreten und die hälftige Lehrgangsgebühr zahlen müssen. Die Höhe dieser Belastung ist aber nicht so hoch, dass die Beklagte sich dadurch in einer Knebelungssituation befand. Sie war dennoch in der Lage, ihre Entscheidung ohne Druck zu treffen.

Entgegen der Auffassung der Klägerin rechtfertigt die Ausbildungsdauer nicht eine dreijährige, sondern nur eine einjährige Bindungsfrist. Nach der Rechtsprechung des BAG hängt die Zulässigkeit der Bindefrist von der Dauer der Bildungsmaßnahme ab. Dabei darf im Allgemeinen wenn ein Mitarbeiter auf Firmenkosten Lehrgänge besucht, eine Bindung bei

- Lehrgängen bis zu zwei Monaten Dauer mit Freistellung ein Jahr
- Lehrgängen von 6 Monaten bis zu einem Jahr Dauer ohne Arbeitsverpflichtung drei Jahre
- Lehrgängen von mehr als zwei Jahre Dauer mit Freistellung fünf Jahre
- betragen.

Allerdings sind Ausnahmen hiervon möglich, z.B. bei besonders hohen Ausbildungskosten und besonderen Vorteilen für den Arbeitnehmer. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzelvertraglich eine zu lange Bindungsfrist für die Rückzahlung von Fortbildungskosten vereinbart, so ist sie auf das zulässige Maß zurückzuführen (BAG Urteil vom 6.9.1995 - 5 AZR 241/94 - NZA 1996,314).

Im vorliegenden Fall dauerte die Bildungsmaßnahme vom 11.7.2000 bis zum 23.2.2001, wobei allerdings die Beklagte bis auf 10 Tage Bildungsurlaub und 10 Tage Sonderurlaub voll weitergearbeitet hat. Die Komponente der Freistellung, d.h. Weiterzahlung des Gehalts ohne Arbeitsleistung im Betrieb, entfällt damit. Die absol-

vierten 500 Unterrichtsstunden entsprechen bei täglich 8 Stunden Unterricht einem Zeitraum von 3 Monaten. Obwohl eine Lehrgangsdauer von - umgerechnet - 3 Monaten vorliegt, erscheint eine Bindefrist von einem Jahr angesichts der Tatsache, dass die Klägerin nur die Lehrgangskosten, nicht aber noch die Kosten einer Freistellung getragen hat, als angemessen.

Die Ausbildungskosten von 4.500 DM sind daher auf die kürzere Bindungsfrist umzulegen (LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 5.6.2000 - 4 Sa 388/99 -; LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 27.6.1996 - 4 Sa 532/95 -). Hiernach ergibt sich, da die Beklagte innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Fortbildung ausgeschieden ist, dass sie 50 % der entstandenen Ausbildungskosten, d.i. 2.250 DM bzw. 1.150,41 EUR zurückzahlen hat.

Die Entscheidung über die Zinsen ergibt sich aus § 288 BGB.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung der Streitsache nicht ersichtlich ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...