

**Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein**

Aktenzeichen: 6 Sa 283/21

1 Ca 567 d/21 ArbG Neumünster

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... und die ehrenamtlichen Richter ...und ... als Beisitzer auf die mündliche Verhandlung vom 02.03.2022

für Recht erkannt:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 02.12.2021 – 1 Ca 567 d/21 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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 über die Zahlung von Fortbildungskosten.

Der Kläger war vom 14.06.2013 bis zum 31.12.2020 als Angestellter im Werbeaufßendienst (Inspektor) in der vom Beklagten betriebenen Versicherungsagentur beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis der Parteien lag der Arbeitsvertrag vom 14.06.2013 zugrunde (K1, Bl. 4 ff. d.A.).

Die Parteien schlossen am 06.04.2017 einen Fortbildungsvertrag (Anlage B1, Bl. 24 d.A.) mit folgendem Inhalt:

„§ 1

Der Arbeitnehmer nimmt in der Zeit vom 10.04.2017 bis 10.04.2020 an folgender Fortbildungsmaßnahme teil: Studiengang Sales und Management (B.A.), Euro-FH H.

§ 2

Die Teilnahme an dieser Fortbildung erfolgt im Interesse der beruflichen Fort- und Weiterbildung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle Prüfungsergebnisse, Zeugnisse und sonstigen relevanten Fortbildungsunterlagen dem Arbeitgeber mitzuteilen bzw. vorzulegen.

§ 3

Der Arbeitnehmer ist nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme 24 Monate an den Arbeitgeber gebunden.

§ 4

Der Arbeitgeber trägt 50% der laufenden Kosten der Fortbildungsmaßnahme, soweit diese nicht von einem anderen Leistungsträger übernommen werden. Die Erstattung erfolgt nur gegen Beleg. Bei erfolgreichem Abschluss werden einmalig 3.070,50 Euro (25% von 12.282,00 Euro) vom Arbeitgeber übernommen. Die laufenden Kosten der Fortbildungsmaßnahme setzen sich wie folgt zusammen:

- *Lehrgangs-/Schulungsgebühren in Höhe von 337,00 Euro monatlich*

§ 5

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Rückzahlung der vom Arbeitgeber übernommenen Kosten der Fortbildungsmaßnahme, falls er vor Erreichen der in § 3 genannten Bindungsdauer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, wenn

- *das Arbeitsverhältnis aus einem nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund durch den Arbeitnehmer gekündigt wird,*
- *der Arbeitnehmer seitens des Arbeitgebers aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund gekündigt wird oder*
- *ein Aufhebungsvertrag infolge von verhaltensbedingten Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers geschlossen wird.*

Der zurückzuzahlende Betrag umfasst die Fortbildungskosten gemäß § 4 dieser Vereinbarung. Für jeden Monat der Beschäftigung nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme werden dem Arbeitnehmer 1/24-tel des gesamten Rückzahlungsbetrags erlassen. Fällige Rückzahlungsforderungen werden gegen noch ausstehende Restforderungen verrechnet.“

Der Kläger studierte in der Folgezeit berufsbegleitend, der Beklagte zahlte monatlich 50 Prozent der laufenden Kosten der Fortbildungsmaßnahme. Mit Schreiben vom 29.09.2021 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.12.2020 (Anl. K5, Bl. 15 d.A.). Der Kläger schloss das Studium am 10.05.2021 erfolgreich mit dem akademischen Grad Bachelor of Arts (B.A.) ab (Anl. K7, Bl. 38 d.A.). Mit Schreiben vom 02.06.2021 bestätigte die Hochschule dem Kläger den erfolgreichen Abschluss des Studiums (Anl. K8, Bl. 41 d.A.).

Mit außergerichtlichem Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 17.06.2021 forderte der Kläger den Beklagten unter Fristsetzung bis zum 09.07.2021 erfolglos zur Zahlung der in § 4 Satz 3 des Fortbildungsvertrags genannten 3.070,50 Euro auf (Anl. K6, Bl. 16 f. d.A.).

Mit seiner Klage verfolgt er diesen Anspruch weiter. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Anspruchsvoraussetzungen seien mit Bestehen der Prüfung erfüllt. Er hat behauptet, er habe das Studium erst am 03.08.2017 aufnehmen können, da er eine Aufnahmeprüfung habe ablegen müssen. Aufgrund der Corona-Pandemie habe sich das Studium verzögert, so dass er den Abschluss erst im Juni 2021 erlangt habe. Bis zu diesem Zeitpunkt sei er als Studierender an der Euro-FH eingeschrieben gewesen. Der Beklagte habe im Dezember 2020 gegenüber dem Kläger bestätigt, zur Zahlung von 3.070,50 Euro verpflichtet zu sein, sofern ihm der Kläger den erfolgreichen Studienabschluss belege.

Der Kläger hat beantragt:

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.070,50 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10.07.2021 zu bezahlen.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Er hat behauptet, bei der Fortbildungsvereinbarung handele es sich um eine Vergütungsabrede, vergleichbar einer Bonusvereinbarung für 10-jährige Betriebszugehörigkeit. Nur solange das Arbeitsverhältnis bestehe, seien irgendwelche Leistungen aus der Fortbildungsvereinbarung zu erbringen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses könnten keine Hauptleistungsansprüche mehr entstehen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Der Kläger habe gemäß § 4 Satz 3 des Fortbildungsvertrags einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung von 3.070,50 Euro, denn er habe das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses habe den Fortbildungsvertrag nicht berührt. Dem Zahlungsanspruch stehe nicht entgegen, dass das Arbeitsverhältnis vor erfolgreichem Abschluss des Studiums geendet habe. Der Fortbildungsvertrag setze nicht voraus, dass das Arbeitsverhältnis bei Abschluss des Studiums noch (ungekündigt) besteht. Das lasse sich auch nicht im Wege der Auslegung in den Vertrag „hineinlesen“. Zwar bezeichne der Fortbildungsvertrag die Parteien durchgehend als „Arbeitgeber“ und „Arbeitnehmer“. Das aber deshalb, weil das Arbeitsverhältnis bei Abschluss des Fortbildungsvertrags am 06.05.2017 noch existiert habe und beide Parteien zu diesem Zeitpunkt auch nicht beabsichtigt hätten, es in absehbarer Zeit zu beenden. Wenn die Vertragsparteien die Pflichten aus dem Fortbildungsvertrag an den Bestand des Arbeitsverhältnisses hätten koppeln wollen, hätte es einer ausdrücklichen Regelung oder zumindest deutlicher Anhaltspunkte im Fortbildungsvertrag bedurft. Die Systematik des Fortbildungsvertrags spreche dafür, dass die Zahlungspflicht nach § 4 Satz 3 nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängen sollte. Wie die Regelungen zur Bindung des Klägers an den Beklagten zeigten, hätten die Parteien den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchaus gesehen und auch geregelt. Eine Rückzahlungsverpflichtung sollte danach nur in den Fällen des § 5 bestehen. Hier liege keiner dieser Fälle vor, so dass eine Rückforderung von Ausbildungskosten, zu denen auch die Einmalzahlung nach § 4 Satz 3 gehöre, ausgeschlossen sei.

Dass aus der Bezeichnung der Parteien („Arbeitgeber“, „Arbeitnehmer“) nichts herzu-
leiten sei, zeige auch § 5 Fortbildungsvertrag. Denn die Rückzahlungsverpflichtung solle auch und gerade nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehen. Bei der in § 4 Satz 3 geregelten Zahlungspflicht handele es sich im Übrigen nicht um eine Hauptleistungspflicht, sondern um eine selbständig durch die Fortbildungsver-
einbarung begründete Forderung. Hauptleistungspflichten der Parteien seien allein die Erbringung der Arbeitsleistung einerseits und die Zahlung des Arbeitsentgelts an-
dererseits.

Dass die Zahlungspflicht nach § 4 Satz 3 des Fortbildungsvertrags davon abhängt, dass das Arbeitsverhältnis bei Abschluss des Studiums noch fortbesteht, könne auch

nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung in den Fortbildungsvertrag aufgenommen werden. Für eine ergänzende Vertragsauslegung sei kein Raum, denn die Parteien hätten die Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in § 5 des Fortbildungsvertrags ausdrücklich geregelt, den Fall also nicht übersehen.

Selbst wenn die Behauptung des Beklagten richtig sei, wonach die Fortbildungskosten Vergütung für die erbrachten Studienleistungen wären, hätte der Kläger seine Leistung mit dem erfolgreichen Abschluss erbracht.

In den Fortbildungsvertrag sei auch keine Stichtagsklausel hineinzulesen, nach der Voraussetzung für die Zahlungspflicht ein bestehendes Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Abschlusses des Studiums ist. Für eine solche Auslegung fehlten Anhaltspunkte.

Schließlich führe die Tatsache, dass der Kläger das Studium erst im Mai 2021 beendet und damit den in § 1 des Fortbildungsvertrags genannten Zeitraum überschritten habe, nicht zu einem Wegfall seines Zahlungsanspruchs. Voraussetzung für die Zahlung nach § 4 Satz 3 sei allein der erfolgreiche Abschluss des Studiums, nicht die Einhaltung einer bestimmten Studienzeit.

Gegen das ihm am 15.12.2021 zugestellte Urteil hat der Beklagte am selben Tag Berufung eingelegt und diese am 13.01.2022 begründet.

Der Beklagte meint, mit dem Fortbildungsvertrag hätten die Parteien einen Zusatzvertrag zum bereits bestehenden Arbeitsvertrag geschlossen. Zusatzverträge setzten das Fortbestehen des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses voraus. Bei zutreffender Auslegung des Zusatzvertrags ergebe sich kein Anspruch auf die begehrte Einmalzahlung. Nach dem Wortlaut stehe nur dem „Arbeitnehmer“ gegen den „Arbeitgeber“ ein Anspruch zu. Bei Studienabschluss habe aber zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe der Beklagte gar kein Interesse an der Fortbildung des Klägers gehabt. Das Arbeitsgericht übersehe, dass die Vereinbarung nur für die Zeit vom 10.04.2017 bis 10.04.2020 habe gelten sollen.

Dass aus der Nichtregelung einer arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses folge, dass der Fortbildungsvertrag über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gelte, finde im Vertrag keine Stütze. § 5 des Fortbildungsvertrags regle nur die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers, nicht Zahlungspflichten des Arbeitgebers. Die Parteien hätten nicht gewollt, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche aus dem Fortbildungsvertrag entstehen.

Der Beklagte vertritt auch in der Berufung die Ansicht, bei dem Fortbildungsvertrag handele es sich um eine Vergütungsvereinbarung. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses könnten keine Vergütungsansprüche mehr entstehen. Auch Bonuszahlungen könnten nur während des Arbeitsverhältnisses verdient werden, selbst wenn sie erst später fällig werden.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 02.12.2020 – 1 Ca 567d/21 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts, bezieht sich dazu auf sein erstinstanzliches Vorbringen und vertieft dieses.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung des Beklagten ist unbegründet.

I. Die Berufung des Beklagten ist dem Wert des Beschwerdegegenstands nach statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 b) ArbGG). Das Rechtsmittel ist zulässig, insbesondere frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519 ff. ZPO.

II. In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg, sie ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Beklagten zu Recht zur Zahlung der Fortbildungskosten in Höhe von 3.070,50 Euro nebst Zinsen verurteilt.

1. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung von (weiteren) Fortbildungskosten ergibt sich aus § 4 Satz 3 des Fortbildungsvertrags vom 06.04.2017. Danach hat sich der Beklagte verpflichtet, von den Kosten der Fortbildungsmaßnahme einmalig 3.070,50 Euro (25 % von 12.282,00 Euro) zu übernehmen, wenn der Kläger die Ausbildung erfolgreich abschließt.

Die Anspruchsvoraussetzungen sind erfüllt. Der Kläger hat am 10.05.2021 die in § 1 des Fortbildungsvertrags genannte Fortbildungsmaßnahme, den Studiengang Sales und Management (B.A.) Euro-FH H., erfolgreich abgeschlossen.

2. Der Kläger kann seinen Anspruch aus dem Fortbildungsvertrag vom 06.04.2017 herleiten, denn der Vertrag bestand bei Abschluss der Ausbildung im Mai 2021 noch. Ein Fortbildungsvertrag endet, wenn das mit ihm bezweckte Ziel erreicht, also die vorgesehene Prüfung abgelegt ist, oder wenn die Zeit, für die er eingegangen ist, abgelaufen ist. Im vorliegenden Fall war der Vertrag nicht befristet geschlossen. Eine Befristung des Fortbildungsvertrags war nicht vereinbart. Zwar heißt es dort in § 1, dass der Arbeitnehmer in der Zeit vom 10.04.2017 bis 10.04.2020 an der Fortbildungsmaßnahme Studiengang Sales und Management (B.A.), Euro-FH H. teilnimmt. Die Angabe des Zeitraums diene aber allein der konkreten Beschreibung der Maßnahme, für die sich der Kläger am 23.03.2017 fristgerecht vor Ablauf des Anmelde schlusses am 03.04.2017 angemeldet hatte. Wie die Anmeldeunterlagen (Anlage K 3) zeigen, handelte es sich um ein 36-monatiges Bachelor-Programm, das im April 2017 beginnen sollte. Allerdings stand schon bei der Anmeldung fest, dass das Studium, für das sich der Kläger angemeldet hatte und auf das sich der Fortbildungsvertrag vom 06.04.2017 bezog, (kostenlos) um 18 Monate verlängert werden konnte. So steht es bereits in den Anmeldeunterlagen des Veranstalters (Anlage K 3). Auf eben dieses Studium mit einer Dauer von 36 bis zu 54 Monaten, für das sich der Kläger angemeldet hatte, bezog sich der Fortbildungsvertrag. In finanzieller Hinsicht spielte eine mögliche Verlängerung des Studiums über 36 Monate hinaus für den Beklagten

im Übrigen keine Rolle. Denn die Verlängerung verursachte – wie bereits erwähnt – keine weiteren Kosten für den Beklagten. Die vom Beklagten zu tragenden Kosten waren auf 50 % der laufenden Kosten der Maßnahme sowie auf die Zahlung weiterer 3.070,50 Euro bei erfolgreichem Abschluss begrenzt.

3. Die Zahlungspflicht aus § 4 Satz 3 Fortbildungsvertrag entfällt nicht deshalb, weil der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2020 gekündigt hat und es damit vor Abschluss des Studiums geendet hat.

Bereits das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass die in § 4 Satz 3 des Fortbildungsvertrags begründete Pflicht zur Übernahme eines Viertels der Ausbildungskosten für den Fall des erfolgreichen Studienabschlusses nicht davon abhängt, dass das Arbeitsverhältnis bei Abschluss des Studiums noch besteht. Auf die überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts auf Seiten 5 – 7 des angegriffenen Urteils wird zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Die vom Beklagten hiergegen in der Berufung vorgebrachten Argumente überzeugen nicht.

Der Beklagte kann seine Auslegung, infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestünden keine Ansprüche aus dem Fortbildungsvertrag mehr, nicht auf den Wortlaut des Fortbildungsvertrags stützen. Dort steht an keiner Stelle, dass die Pflicht zur Übernahme eines Viertels der Ausbildungskosten (für den Fall des erfolgreichen Studienabschlusses) vom Bestand des Arbeitsverhältnisses und/oder von der Einhaltung einer bestimmten Studienzeit abhängt. Die in § 4 Satz 3 statuierte Zahlungspflicht knüpft allein an den erfolgreichen Ausbildungsabschluss an.

Auch aus dem Umstand, dass die Parteien im Fortbildungsvertrag durchgängig als „Arbeitgeber“ und „Arbeitnehmer“ bezeichnet werden, lässt sich der vom Beklagten gewünschte Schluss nicht ziehen. Die Parteibezeichnung erklärt sich allein aus der Tatsache, dass die Parteien bei Abschluss des Fortbildungsvertrags in einem Arbeitsverhältnis standen. Mit dieser Bezeichnung haben sie das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses aber nicht zur Voraussetzung für die in § 4 Satz 3 vereinbarte Leistung erhoben. Im Übrigen werden auch in § 5 des Fortbildungsvertrags im Zu-

sammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der Bindungsdauer der ausgeschiedene Arbeitnehmer (noch) als Arbeitnehmer und der (vormalige) Arbeitgeber als Arbeitgeber bezeichnet.

Soweit der Beklagte mit der Regelungssystematik argumentiert und meint, bei dem Fortbildungsvertrag vom 06.04.2017 handele es sich um einen Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag und er daraus schließen will, dass Pflichten aus einem Zusatzvertrag einen fortbestehenden Arbeitsvertrag voraussetzen, überzeugt das nicht. Der streitgegenständliche Fortbildungsvertrag ergänzt nicht lediglich den Arbeitsvertrag vom 14.06.2013 (Anlage K 1). Er bezieht sich nicht einmal auf diesen. Vielmehr handelt es sich um einen eigenständigen Vertrag. Aber selbst wenn man das anders sieht, können die im Fortbildungsvertrag begründeten Pflichten ohne weiteres über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fortbestehen. Pflichten, wie die zur Rückzahlung von Ausbildungskosten (§ 5 Fortbildungsvertrag) entstehen sogar erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Es ist nachvollziehbar, dass der Beklagte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2020 kein Interesse mehr am erfolgreichen Ausbildungsabschluss des Klägers hatte. Das berührt aber seine im Fortbildungsvertrag eingegangenen Pflichten nicht. Er hatte dem Kläger zugesagt, bei erfolgreichem Abschluss des Studiums einmalig 3.070,50 Euro, also ein Viertel der Fortbildungskosten, zu übernehmen. Diesen Anreiz hatte er im Fortbildungsvertrag gesetzt. An der eingegangenen Verpflichtung muss sich der Beklagte auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses festhalten lassen, jedenfalls dann, wenn er es dem Kläger – wie hier durch die nicht vom Kläger veranlasste Kündigung - unmöglich gemacht hat, durch Betriebstreue in den Genuss der zugesagten Leistung zu kommen. Der Fortbildungsvertrag hat nicht automatisch mit dem Arbeitsvertrag geendet. Wie oben ausgeführt, endet ein Fortbildungsvertrag regelmäßig erst, wenn das mit ihm bezweckte Ziel erreicht, also die vorgesehene Prüfung erfolgreich abgelegt ist. Die ordentliche Kündigung des Fortbildungsvertrags war hier nicht vorgesehen. Bei interessengerechter Auslegung ist sie ohnehin regelmäßig ausgeschlossen, sofern nicht Gründe vorliegen, die Sinn und Zweck der Ausbildung in Frage stellen (BAG 22.06.1972 – 2 AZR 346/71 – Rn. 27 ff.).

Entgegen der Ansicht des Beklagten handelt es sich bei dem Fortbildungsvertrag nicht um eine Vergütungsvereinbarung. Der Beklagte hat sich im Vertrag vom 06.04.2017 gar nicht zur Vergütungszahlung verpflichtet, sondern zur Tragung von Maßnahmekosten. Ein Fortbildungsvertrag kann Regelungen zur Vergütung enthalten, muss es aber nicht, wie der streitgegenständliche Vertrag zeigt. Ein Fortbildungsvertrag soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Anpassungsfortbildung zu erhalten und anzupassen oder – so hier – die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung zu erweitern. Der Umfang der vom Arbeitgeber zu tragenden Aufwendungen bestimmt sich dabei nach dem Vertrag.

4. Der Zinsanspruch ergibt sich aus den §§ 280 Abs. 1, 2 286 Abs. 1, 288 Abs. 1 BGB.

III. Der Beklagte hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen, §§ 64 Abs. 2 ArbGG, 97 ZPO.

Die Revision ist nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht erfüllt sind.