

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 3 Sa 275/16

3 Ca 970/16 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.03.2017

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 08.03.2017 durch die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

### **für Recht erkannt:**

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 06.09.2016 - 3 Ca 970/16 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

## **Rechtsmittelbelehrung**

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

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Ausbildungskosten aus einem Praktikumsvertrag „StudiLe“, der hier einen Zeitraum von knapp 3 ½ Jahren erfasst.

Die Parteien schlossen mit Datum vom 27.02.2012 einen als Praktikumsvertrag „StudiLe“ bezeichneten Vertrag für den Zeitraum 01.10.2012 bis 31.03.2016.

Bei StudiLe handelt es sich um einen Ausbildungsgang an der Fachhochschule L. im Bereich Maschinenbau mit integrierter IHK-Ausbildung zum Industriemechaniker in einem Betrieb inklusive Gesellenprüfung - sogenanntes duales Studium. StudiLe erfasst üblicherweise 4 ½ bis 5 Jahre vom Ausbildungsbeginn bis zur Bachelorprüfung (Anlage K8, Bl. 66 d. A.). Abweichend hiervon war im vorliegenden Fall bei Beginn des StudiLe-Vertrages die betriebliche Ausbildung des Beklagten zum Industriemechaniker bereits weit fortgeschritten (01.08.2011 bis 30.09.2012). Er schloss seine Lehre mit der Gesellenprüfung im März 2013 ab, ohne zuvor bei der Klägerin im Rahmen des StudiLe-Vertrags ausgebildet worden zu sein.

Der Praktikumsvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

### **„§ 1 Beginn und Inhalt des Praktikumsverhältnisses**

#### **1.1**

Die F. F.technik AG verpflichtet sich, den Praktikanten in der Zeit vom 01.10.2012 bis einschließlich zum 31.03.2016 - unter Beachtung des Ausbildungsplan im Metall-/Maschinenbau-Handwerk - zur Vermittlung von berufspraktischen Erfahrungen und Kenntnissen in ihrem Betrieb einzusetzen.

#### **1.2.**

Das Praktikum findet in der vorlesungsfreien Zeit des Praktikanten statt. In diesen Zeiten besteht Anwesenheitspflicht im Betrieb der F. F.technik AG.

**1.3.**

Durch das Praktikumsverhältnis wird kein Arbeitsverhältnis begründet.“

(Anlage K1, Bl. 6 ff. d. A.)

Erstmalig anwesend im Betrieb der Klägerin war der Beklagte im Februar 2013 (Bl. 47 d. A.). Im Januar/März 2013 machte er die Gesellenprüfung zum Industriemechaniker.

Der StudiLe-Vertrag enthält weitere detaillierte Regelungen zu den wechselseitigen Rechten und Pflichten der Parteien. § 2 Ziffer 2.1 Abs. 2 StudiLe-Vertrag räumt der Klägerin bei mangelnden Leistungen des Beklagten im Betrieb und/oder an der Fachhochschule das Recht zur außerordentlichen Kündigung ein. § 3 Ziffer 3.4. legt fest, dass der Beklagte als Praktikant keinen Anspruch auf Urlaub haben sollte. Das wurde später auf einen Urlaubsanspruch von 20 Urlaubstagen geändert. Gemäß § 4 Ziffer 4.1. betrug die regelmäßige, wöchentliche Einsatzzeit des Beklagten in den jeweiligen Praxisphasen (ausschließlich der Pausen) 39 Zeitstunden. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Eingangseinsatzzeit sollte sich nach den betrieblichen Erfordernissen der Klägerin richten. Des Weiteren wurden für den Beklagten die auch für Arbeitnehmer maßgeblichen Meldepflichten im Falle der Einsatzverhinderung und für Urlaubsbegehren etc. geregelt (Anlage K1, Bl. 6 bis 12, Anlage K2 bis 4, Bl. 13-16 d. A.).

In § 3 des ursprünglichen, später wiederholt geänderten Praktikumsvertrages vereinbarten die Parteien, dass die Klägerin dem Beklagten eine monatliche Beihilfe in Höhe von 350,00 € brutto sowie die von der Fachhochschule L. erhobenen Studiengebühren/ Semesterbeiträge zahlt.

§ 8 des Praktikumsvertrages StudiLe enthält folgende Rückzahlungsvereinbarung:

**„§ 8 Rückzahlungsvereinbarung****8.1.**

Die von der F. F.technik AG im Rahmen des Praktikumsverhältnisses gezahlte Gesamtpraktikumsvergütung wird voraussichtlich ca. € 14.700,00 (brutto) betragen. Die entrichteten Studiengebühren/Semesterbeiträge werden über das gesamte Studium hinweg ca. € 780,00 betragen.

**8.2.**

Der Praktikant ist verpflichtet, die unter § 8 Ziffer 8.1 genannten Beträge in voller Höhe der F. F.technik AG zu erstatten,

- a. bei ordentlicher Kündigung durch den Praktikanten, ohne dass ein vertragswidriges Verhalten der F. F.technik AG vorliegt;
- b. bei Exmatrikulation wegen Zahlungsverzuges der zu entrichtenden Studiengebühren/Semesterbeiträge durch den Praktikanten an die Fachhochschule L.;
- c. bei Kündigung des Praktikumsverhältnisses aus wichtigem Grunde, wenn der Kündigungsgrund seine Ursache im Verhalten/ in der Person oder den Leistungen des Praktikanten hat;
- d. bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages, der eine unter § 8 Ziffer 8.2 Buchstabe c. auszusprechende Kündigung ersetzt;
- e. sofern die F. F.technik AG dem Praktikanten nach erfolgreicher Beendigung des Ausbildungsgangs „StudiLe“ unter Berücksichtigung der erworbenen Qualifikationen ein unmittelbar an dieses Vertragsverhältnis anschließendes Vollzeitarbeitsverhältnis anbietet und der Praktikant dieses ablehnt. Die angebotene Anfangsvergütung wird hierbei mindestens € 3.000,00 (brutto) betragen. Die Tätigkeit wird in den Bereichen der Konstruktion oder der Projektabwicklung erfolgen.

**8.3.**

Hat der jetzige Praktikant (im weiteren Verlauf auch weiterhin Praktikant genannt) das zuvor genannte Arbeitsverhältnis aufgenommen, so verpflichtet er sich, die unter § 8 Ziffer 8.1 genannten Beträge zum Teil zu ersetzen, sofern

- a. das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren aufgrund ordentlicher Kündigung durch den Praktikanten endet, ohne dass ein vertragswidriges Verhalten der F. F.technik AG vorliegt;
- b. das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren durch Kündigung des Praktikumsverhältnisses aus wichtigem Grunde endet, wenn der Kündigungsgrund seine Ursache im Verhalten/in der Person des Praktikanten hat;
- c. das Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages endet, der eine unter § 8 Ziffer 8.3 Buchstabe b. auszusprechende Kündigung ersetzt.

Der anteilige Erstattungsbetrag besteht in Höhe der unter § 8 Ziffer 8.1 genannten Beträge und ermäßigt sich für jeden abgelaufenen, vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses um jeweils 1/24.

**8.4.**

Die vorgenannten Erstattungen sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort zur Zahlung fällig.“

Während der Laufzeit des StudiLe-Vertrags kam es zu diversen Vertragsänderungen, insbesondere in Bezug auf die Höhe der monatlich an den Beklagten zu zahlenden Beihilfe. Nach der einvernehmlich am 21. September 2012 auf Wunsch des Beklagten aus steuerlichen Gründen erfolgten Reduzierung der Beihilfe auf 325,00 € brutto

(Anlage K2, Bl. 13 d. A.) änderten die Parteien insoweit mit Vertrag vom 14.02.2014 die Vergütungsansprüche des Beklagten wie folgt:

**„§ 3 Vergütung/Urlaub**

**3.1**

Der Praktikant erhält über die restliche Dauer des Praktikumsverhältnisses bzw. der Ingenieursausbildung hinweg eine monatliche Beihilfe, fällig jeweils zum 15. eines Monats. Die monatliche Beihilfe beträgt im:

- |   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| ▪ | restlichen 2. Jahr (16.02.2014 – 30.09.2014): | € 600,00 (brutto) |
| ▪ | 3. Jahr (01.10.2014 – 30.09.2015):            | € 650,00 (brutto) |
| ▪ | 4. Jahr (01.10.2015 – 31.03.2016):            | € 700,00 (brutto) |

Der Vertrag im Übrigen gilt unverändert fort.“

(Anlage K4, Bl. 16 d. A.).

§ 8.1. und § 8.2 des Ursprungsvertrages blieben unverändert.

Der Beklagte war, wie vereinbart, während der jeweiligen Semesterferien unter Wahrung der vertraglich vereinbarten Anwesenheitszeiten im Betrieb anwesend. Er war in die Zeiterfassung eingebunden, wurde aber im Einzelfall zur Erledigung ausbildungsbedingter Angelegenheiten von der Anwesenheitspflicht entbunden (Anlage K9 - Bl. 60, 67 bis 87 d. A.). Auf die Darstellung der Gesamtanwesenheitszeit auf Blatt 47 d. A. wird verwiesen. Während der Zeit seiner Anwesenheitspflicht war der Beklagte unstreitig mehrere Wochen mit der Neuordnung des Archivs durch Einscannen von in Papierform archivierter Auftragsakten betraut. Im Übrigen lief der Beklagte - wenn überhaupt, das ist streitig - im Wesentlichen mit. Am 12.02.2016 legte der Beklagte seine Bachelorprüfung ab.

Bereits im Herbst 2015 kam es zwischen den Parteien zu Gesprächen über ein Anschlussanstellungsverhältnis. Zuletzt bot die Klägerin dem Beklagten unter dem 4. November 2015 an, ab dem 1. April 2016 für eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von 3.200,00 € als Konstrukteur in Vollzeit tätig zu werden. Das lehnte der Beklagte mit Schreiben vom 29. November 2015 ausdrücklich und abschließend ab.

Die Klägerin forderte daraufhin von dem Beklagten die Rückzahlung eines Betrages in Höhe von 21.547,90 €. Der Betrag setzt sich zusammen aus

Praktikumsvergütung	20.742,50 €
Semesterbeitragszahlungen	805,40 €
Summe	21.547,90 €

(Anlage K7.2 f, Bl. 27, 28 d. A.)

Eine Zahlung seitens des Beklagten erfolgte nicht. Daraufhin erhob die Klägerin am 9. Mai 2016 die vorliegende Klage auf Rückzahlung sämtlicher für den Zeitraum 01.10.2012 bis 29.02.2016 gezahlter Beihilfe sowie Semesterbeiträge in Höhe von 21.547,90 €.

Die Klägerin hat stets die Ansicht vertreten, die Rückzahlungsklausel gemäß § 8 des StudiLe-Vertrages sei wirksam. Der Beklagte sei während der Laufzeit des Vertrages lediglich mit einem Gesamtanteil von 21 % bei der Klägerin anwesend gewesen. Er habe keine Arbeitsleistung erbracht, sei vielmehr zum Kennenlernen der einzelnen Abteilungen mitgelaufen. Schließlich habe er im Rahmen seiner Anwesenheit in den Monaten Juli 2015 bis 12. Februar 2016 ausschließlich an seiner universitären Projektarbeit sowie Bachelorarbeit geschrieben. § 12 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz sei nicht anwendbar. Der Beklagte habe mit dem dualen Studiengang eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten. Die Präsenzpflcht und die Tätigkeitspflicht im StudiLe-Vertrag orientierten sich an den Vorgaben/ Vorschlägen der staatlichen Fachhochschule L. . Im Übrigen handele es sich nicht um Tätigkeitspflichten, sondern um Rahmenbedingungen der Praktikumstätigkeit. Der im StudiLe-Vertrag unter § 8 Ziffer 8.1. genannte Betrag sei bezeichnet als „voraussichtlich ca.“. Das sei ausreichend und nicht zu beanstanden. Die nachträglich erfolgten Beihilfeanpassungen seien auf Wunsch des Beklagten bzw. zu dessen Wohle erfolgt. Die einzelnen Positionen, nämlich Praktikumsvergütung und Semesterbeiträge seien im Ausgangsvertrag unmissverständlich bezeichnet. Das reiche aus.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, 21.547,90 € nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2016 an die Klägerin zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat stets die Auffassung vertreten, der Klägerin stehe der geltend gemachte Betrag nicht zu, weil die Rückzahlungsklausel unwirksam sei. Von besonderer Bedeutung sei hier, dass er - abweichend vom üblichen Verlauf eines StudiLe-Vertrages - den praktischen Teil der Ausbildung zum Industriemechaniker bereits nahezu vollständig mitgebracht habe. Anders als üblich habe die Klägerin ihn insoweit nicht ausbilden müssen, ihn vielmehr objektiv sofort als Industriemechaniker einsetzen können. Bereits vor diesem Hintergrund sei der vorliegende StudiLe-Vertrag nicht mit den üblichen StudiLe-Verträgen vergleichbar. Außerdem verstoße die Rückzahlungsvereinbarung aus dem StudiLe-Vertrag gegen § 12 Abs. 1 BBiG. Der Beklagte habe bei der Klägerin auch keine Praktikantentätigkeit ausgeübt. Die Regelung des § 8 StudiLe-Vertrag halte einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB auch nicht Stand. Die Rückzahlungsklausel sei schon nicht hinreichend transparent. Es fehle bereits an einer genauen und abschließenden Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtrückforderung zusammensetze. Die Intransparenz ergebe sich auch daraus, dass der in § 8 Ziffer 8.1. genannte Betrag nicht der Klagforderung entspreche. Schließlich vernachlässige die Rückzahlungsklausel, dass der Gesamtpraktikumsvergütung bereits Leistungen des Beklagten gegenüber stünden. Dabei habe er Anwesenheitspflicht gehabt. Eine Reduzierung des Gesamterstattungsbetrages für reale Tätigkeiten sei nicht vorgesehen. Das sei unangemessen. Schließlich könne die Klägerin nicht einerseits Urlaub zusichern und auf der anderen Seite die hierfür gezahlten Beträge wieder zurückfordern.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 6. September 2016 die Zahlungsklage zurückgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, die vertraglich vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung stelle eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 BGB dar. Der Vertrag enthalte Verhaltenspflichten für den Be-

klagten wie z. B. Anwesenheits- und Meldepflichten. Auch habe der Beklagte schon einen Abschluss als Industriemechaniker in den StudiLe-Vertrag eingebracht sowie tatsächliche Tätigkeiten für die Klägerin geleistet, die diese als Gegenleistung für die „Beihilfe“ in Anspruch genommen habe. Mit der Rückforderung des vollen Betrages widme sie jedoch diese geleisteten, ursprünglich geringfügig vergüteten Tätigkeiten rückwirkend in unbezahlte Tätigkeiten um. Das sei unangemessen. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die ausführlich begründete angefochtene Entscheidung verwiesen.

Gegen dieses, der Klägerin am 06.10.2016 zugestellte Urteil hat sie am 02.11.2016 Berufung eingelegt, die am 06.12.2016 begründet wurde.

Die Klägerin ergänzt und vertieft im Wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Sie beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 06.09.2016 - 3 Ca 970/16 - abzuändern und den Beklagten zu verurteilen, 21.547,90 € nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2016 an die Klägerin zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie Protokolle Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**



A. Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

B. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Mit ausführlicher Begründung hat das Arbeitsgericht die Zahlungsklage abgewiesen und insbesondere darauf abgestellt, dass die in einem Formularvertrag vereinbarte Rückzahlungsvereinbarung unangemessen im Sinne des § 307 BGB ist. Dem folgt das Berufungsgericht im Ergebnis und auch in Teilen der Begründung. Zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen. Lediglich ergänzend und auch auf den neuen Vortrag der Parteien eingehend, wird Folgendes ausgeführt:

I. Es kann hier dahingestellt bleiben, ob das Berufsbildungsgesetz (BBiG), konkret § 12 Abs. 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 2 BBiG Anwendung findet. Denn unabhängig davon hält die vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung einer AGB-Kontrolle nicht stand.

II. Die Rückzahlungsverpflichtung der Klägerin gemäß § 8 des StudiLe-Vertrages ist gemäß § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Sie benachteiligt den Beklagten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Diese unangemessene Benachteiligung ergibt sich ungeachtet des erstinstanzlich angenommenen Vorliegens der Voraussetzungen des § 307 Abs. 2 BGB auch daraus, dass die Rückzahlungsverpflichtung hier nicht klar und verständlich im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB geregelt ist.

Die Rückzahlungsklausel in Nr. 2 des StudiLe-Vertrages ist intransparent (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) und benachteiligt den Beklagten deshalb unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Klausel entfällt dadurch ersatzlos und ist auch nicht im Wege ergänzender Vertragsauslegung mit einem zulässigen Inhalt aufrecht zu erhalten.

1. Die Nebenabrede unterfällt der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die Rückzahlungsvereinbarung ist eine allgemeine Geschäftsbedingung. Solche liegen vor, wenn Vertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen von Ar-

beitgeberseite vorformuliert werden und sie dem Vertragspartner bei Abschluss eines Vertrages gestellt werden. Das ist vorliegend zweifelsfrei der Fall und unstreitig. Die Klägerin hat dem Beklagten den StudiLe-Vertrag einseitig gestellt.

2. Die Klausel ist nicht hinreichend klar und verständlich. Die Regelung lässt gerade vor dem Hintergrund der gewählten Formulierungen und der wiederholten Veränderungen des Vertrages nicht erkennen, welche finanziellen Belastungen - ggf. in welcher Größenordnung - auf den Beklagten letztendlich tatsächlich zukommen.

a) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner (BAG vom 10.05.2016 - 9 AZR 434/15 - Rz. 31 m.w.N.). Es ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Art, Gegenstand, Zweck und besondere Eigenarten des jeweiligen Geschäfts sind zu berücksichtigen (BAG vom 18.11. 2008 - 3 AZR 192/07 - Rz. 31).

b) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich die zur Unwirksamkeit einer allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Vertragsklausel nicht klar und verständlich ist. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Im Falle von Rückzahlungsklauseln liegt ein Verstoß gegen das Transparenzgebot insbesondere in den Fällen vor, in denen die Klausel dem Arbeitgeber als Verwender vermeidbare Spielräume hinsichtlich der Er-

stattungspflichtigen Kosten gewährt. Ohne dass zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten angegeben sind, kann der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend einschätzen. Normalerweise erforderlich, aber auch ausreichend, ist die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll und die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden (BAG vom 06.08.2013 - 9 AZR 442/12 - zitiert nach Juris Rz. 13 m.w.N.).

3. Vor diesem rechtlichen Hintergrund ist die Klausel hier intransparent.

a) Die Klägerin hat zwar, wie von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefordert, in § 8 unter Ziffer 8.1. die Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten angegeben, indem sie konkret aufgeführt hat, dass die „Gesamtpraktikumsvergütung“ und die „entrichteten Studiengebühren/Semesterbeiträge“ erstattet werden sollen. Damit hat sie die einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll, benannt.

b) Das reicht hier jedoch nicht aus, um dem Transparenzgebot hinreichend Genüge zu tun. Es verbleibt ein vermeidbarer Spielraum hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten für den auszubildenden Praktikanten, die dazu führt, dass er sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen kann.

(1) In § 8 Ziffer 8.1. Satz 2 heißt es, dass die entrichteten Studiengebühren/Semesterbeiträge über das gesamte Studium hinweg ca. 780,00 € betragen. Bereits diese Formulierung ist unklar. Es wird nicht hinreichend deutlich, ob es sich insoweit um ca. 780,00 € pro Semester oder ca. 780,00 € insgesamt handelt.

(2) Auch ist der genannten Vereinbarung nicht klar zu entnehmen, ob es sich bei der zurückzuzahlenden Gesamtpraktikumsvergütung um Arbeitnehmerbruttobeträge oder Arbeitgeberbruttobeträge handelt. Auch das sind Kostenfaktoren, die zu beträchtlichen Ausweitungen der erstattungspflichtigen Kosten führen.

(3) Losgelöst hiervon ist jedoch vor allem in Bezug auf das Transparenzgebot zu beanstanden, dass der im AGB-Vertrag bezifferte voraussichtliche Erstattungsbetrag nicht im Rahmen der diversen Vertragsänderungen angepasst und jeweils neu beziffert wurde. Die Klägerin hat vor Antritt der Ausbildungsmaßnahme unter § 8 Ziffer 8.1. die voraussichtlichen Kosten konkret berechnet und damit das Rückzahlungsrisiko für den Beklagten benannt. Da sie diesen Weg gewählt hat, hätte sie ihn in der Folgezeit auch weiter verfolgen müssen. Weil sie im Formularvertrag Rückzahlungsbeträge genannt hat, die gezielt das Verhalten des Praktikanten steuern und beeinflussen sollten, hätte sie im Zuge der späteren Vertragsänderungen diesen Weg weiter beschreiten müssen. Die Rückzahlungsklausel wird schon dadurch widersprüchlich, dass einerseits die dort genannten Beträge bestehen bleiben, andererseits die Höhe der Vergütung sich aber rasant verändert (vgl. zur Widersprüchlichkeit: BAG vom 30.07.2008 - 10 AZR 606/07 - Rz. 39 m.w.N.).

Unter anderem durch die Änderung des Praktikumsvertrages vom 14.02.2014 wurden die Beihilfezahlungen mit Wirkung ab Februar 2014 von 325,00 € auf 600,00 € und ab Oktober 2015 auf 700,00 € monatlich erhöht, mithin nahezu verdoppelt. Auch das geschah mittels formularmäßiger Vertragsänderung. Unstreitig wurde die Beihilfeerhöhung nicht zwischen den Parteien ausgehandelt. Sie beruht vielmehr auf IHK-Vorgaben. Der Text des Änderungsvertrages wurde dem Beklagten seitens der Klägerin gestellt. Allein diese Beihilfeerhöhungen haben das Rückzahlungsrisiko des Beklagten enorm erhöht, ohne dass er hierauf auch nur ansatzweise in den seitens der Klägerin gestellten Vertragsbedingungen hingewiesen wurde. Obgleich es im Zusammenhang mit der Erhöhung der monatlichen Beihilfe vom 14.02.2014 heißt „der Vertrag im Übrigen gilt unverändert fort“, hat sich die unter § 8 Ziffer 8. ursprünglich am 27.02.2012 ausgewiesene voraussichtlich zurückzuzahlende Gesamtpraktikumsvergütung von 14.700,00 € um rund 1/3 auf 20.742,50 € brutto erhöht. Ein Hinweis hierauf erfolgte jedoch zu keinem Zeitpunkt. Bereits das ist intransparent.

(4) Das gilt umso mehr, als der Satz „der Vertrag im Übrigen gilt unverändert fort“ auch den Eindruck ermöglicht, es bleibe bei der ursprünglich im Vertrag vom 27.02.2012 ausgewiesenen zurückzuzahlenden Gesamtpraktikumsvergütung von ca. 14.700,00 € brutto.

Hierdurch und durch das Fehlen jeglichen Hinweises auf eine Erhöhung der Rückzahlungsforderung in Folge der Beihilfeanpassung entstand bei jeder eine Beihilfeerhöhung regelnden Vertragsänderung eine zunehmende Intransparenz für den sich in der Ausbildung befindlichen Studenten in Bezug auf sein Rückzahlungsrisiko. Gerade angesichts der Tatsache, dass im Ursprungsvertrag ein ca.-Betrag genannt wurde, konnte er angesichts des später fehlenden Hinweises, ob, dass und ggf. welche Auswirkungen Beihilfeerhöhungen auf den Rückzahlungsbetrag haben, bei jeder Vertragsänderung nicht - mehr - das Rückzahlungsrisiko ausreichend abschätzen. Das gilt umso mehr angesichts des formulierten Hinweises, dass der Vertrag im Übrigen unverändert fortgelte. Hierdurch konnte auch der Eindruck entstehen, dass sich - aus welchen Gründen auch immer - an der ursprünglich ausgewiesenen ggf. zurückzuzahlenden Gesamtpraktikumsvergütung von ca. 14.700,00 € nichts ändern würde.

(5) Angesichts dessen genügen die Angaben in § 8 Ziffer 1 des Vertrages vom 27.02.2012 in Verbindung mit den Angaben der Änderung des Praktikumsvertrages vom 14.02.2014 dem Transparenzgebot schon deshalb nicht, weil die Klausel nunmehr der Klägerin vermeidbare Spielräume bei der Bestimmung der zu erstattenden Kosten eröffnet. Die genauere Bezeichnung der Rückerstattungskosten war der Klägerin aber auch bei Änderung des Praktikumsvertrages am 14.02.2014 möglich. Sie hätte nur eine neue überschlägige Berechnung des Rückforderungsbetrages unter Berücksichtigung der nachhaltig geänderten Vergütung vornehmen oder abstrakt darauf hinweisen müssen, dass sich der Rückzahlungsbetrag entsprechend erhöht. Das ist jedoch ausweislich der vorliegenden AGB-Verträge nicht geschehen.

c) Zu berücksichtigen ist weiter, dass sich diese festgestellte Intransparenz in einem Praktikumsvertrag für ein duales Studium befindet, also für eine Ausbildung. Gerade weil es sich um „Auszubildende“ im weitesten Sinne/um Berufsanfänger handelt, sind nach der Überzeugung der Kammer besonders hohe Anforderungen an das Transparenzgebot für vertragliche Regelungen zu stellen, insbesondere für Rückzahlungsregelungen, die ein hohes Kostenrisiko auslösen. Diese Erklärungsempfänger befinden sich ganz überwiegend am Beginn ihres Berufslebens, haben mithin keine oder

kaum Vertragserfahrungen. Auch die duale Ausbildung stellt höhere Fürsorge- und „Erziehungspflichten“ an den Arbeitgeber, als das normale Arbeitsverhältnis. Auch bei einem Praktikantenverhältnis steht ein Ausbildungszweck im Vordergrund (BAG vom 13.03.2003 - 6 AZR 564/01 - Rz. 35). Dem ist bei der Vertragsgestaltung mittels gestellter AGB-Verträge Rechnung zu tragen. Das ist aber vorliegend bei der Vertragsgestaltung nicht geschehen. Die festgestellte Intransparenz führt daher zu einer unangemessenen Benachteiligung.

4. Darüber hinaus folgt das Berufungsgericht jedenfalls im Ergebnis, aber auch in großen Teilen der Begründung den Ausführungen des Arbeitsgerichts in dem angefochtenen Urteil, soweit dieses eine unangemessene Benachteiligung in Form der missbräuchlichen Durchsetzung eigener Interessen auf Kosten des Vertragspartners angenommen hat.

a) Das Arbeitsgericht geht zutreffend davon aus, dass eine formularmäßige Vertragsbestimmung unangemessen ist, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten des Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Stets zu prüfen ist, ob die Überwälzung der Ausbildungskosten mittels Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen (BAG vom 18.11.2008 - 3 AZR 192/07 - zitiert nach Juris, Rz. 26 und Rz. 31).

b) Hier führt die Interessenabwägung zu dem Ergebnis, dass die Klägerin dem Beklagten in unangemessener Weise eine Pflicht zur Rückzahlung der gesamten gezahlten Praktikumsvergütung auferlegt hat.

(1) Das ergibt sich bereits daraus, dass der Beklagte in den Semesterferien eine Anwesenheitspflicht sowie Meldepflichten einzuhalten hatte, damit er der Klägerin keinen Grund zur außerordentlichen Kündigung des StudiLe-Vertrages im Sinne des § 8.2.c einräumte und den Beihilfeanspruch nicht gefährdete. Hatte er aber eine diesbezügliche Anwesenheitspflicht und kommt er dieser nach, ist es, wie das Ar-

beitsgericht zutreffend festgestellt hat, letztendlich unangemessen, jegliche damit verbundenen Anwesenheitszeiten und Tätigkeiten im Betrieb des Verwenders vollständig zu entwerten. Dadurch werden einseitig zugunsten des Verwenders vom Praktikanten erbrachte Leistungen entwertet und komplett auf null gesetzt, ohne auch nur einem irgendwie gearteten Nutzen Rechnung zu tragen. Das dem Praktikantenverhältnis inne wohnende Austauschverhältnis zum Zwecke des Erwerbs praktischer Kenntnisse und Erfahrungen, auf welchem Niveau das auch immer stattfindet, wird ohne Berücksichtigung jeglicher geschuldeter Tätigkeiten des Praktikanten rückwirkend einseitig durch den Verwender der allgemeinen Geschäftsbedingungen entwertet, ohne dass es hierfür eine sachliche Verbindung zum Auslöser einer solchen Entwertung, dem Ablehnen eines angebotenen Folgearbeitsverhältnisses, gibt.

(2) Auch indem die Klägerin durch einseitige Vertragsgestaltung dem Beklagten Urlaubszeiten bei Fortzahlung der nun zurückgeforderten Beihilfe festlegen durfte, z. B. für die Weihnachtszeit oder andere betriebliche Schließzeiten, benachteiligt sie den Beklagten als ihren Vertragspartner nunmehr einseitig, wenn sie auch die gewährte Beihilfe für diese vom Beklagten nicht abwehrbaren Zeiten zurückfordert.

(3) Gleiches gilt in Bezug auf die dem Beklagten aufgetragene und vom ihm erledigte Archivierung von Verträgen. Hier hat der Beklagte für die Klägerin auf deren Verlangen Arbeiten erledigt. Diese gehören nach der Überzeugung der Kammer keineswegs zur Verschaffung notwendiger praktischer Kenntnisse und Erfahrungen des dualen Ausbildungsgangs. Der Beklagte hat während der Verrichtung dieser geforderten Tätigkeiten Beihilfe erhalten. Die Tatsache, dass die Klägerin durch die formalmäßig gestellte Rückzahlungsvereinbarung uneingeschränkt und losgelöst von real verlangten und real erbrachten Leistungen des Praktikanten alle Zahlungen zurückfordern kann, ohne dass sich der Vertragspartner des Verwenders gegen die Zuweisung der Tätigkeiten und gegen die Rückforderung wehren kann, widerspricht Treu und Glauben. Das führt objektiv zu einer unangemessenen Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB.

5. Die Rückzahlungsklausel gemäß § 8 StudiLe-Vertrag ist daher unwirksam gemäß § 307 Abs. 1 BGB. Die Klage ist zu Recht abgewiesen worden, so dass die Berufung zurückzuweisen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich mit Rücksicht auf die individuellen Fallkonstellationen um eine Einzelfallentscheidung.