

4 Sa 579/20  
2 Ca 414/20  
Arbeitsgericht Wesel

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 14. April 2021

Gollin-Neuhaus  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der  
Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

D. verband für die Dekanate E. X. e. V. vertreten durch den Vorstand N. von N., Q.  
straße 13, W.

**Kläger und Berufungskläger**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte L. & X., T. straße 73-75, E.

**g e g e n**

O. E., T. straße 79, E.

**Beklagte und Berufungsbeklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte H., T. & Partner, L. straße 14, Y.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzenden  
und die ehrenamtlichen Richter Peter und Kellermanns  
im schriftlichen Verfahren aufgrund der bis zum 08.02.2021 eingereichten Schriftsätze  
am 14.04.2021

für Recht erkannt:

**Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel  
vom 27.03.2020 – 2 Ca 414/20 – abgeändert und die Beklagte verurteilt, an  
den Kläger 4.818,33 € nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Ba-  
siszinssatz seit dem 16.01.2020 zu zahlen.**

**Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Fortbildungskosten.

Die am 14.11.1991 geborene Beklagte war ab dem 12.06.2014 bei dem klagenden D.-Verband als Mitarbeiterin der Verwaltung im Umfang von 20 Stunden wöchentlich beschäftigt. In § 2 des Dienstvertrages vom 10.06.2014 (Anlage K1, Bl. 5 ff GA) haben die Parteien die Geltung der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR-D.) in ihrer jeweils geltenden Fassung vereinbart. Darin heißt es:

„§ 7 Einstellung

(1) Der Mitarbeiter wird durch den Rechtsträger der Einrichtung (Dienstgeber) oder den von diesem Bevollmächtigten eingestellt. Der Dienstvertrag wird vor Dienstbeginn schriftlich unter Verwendung eines Musterdienstvertrages des Deutschen Caritasverbandes abgeschlossen.

...

(2) Zusätzliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit das in den AVR vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist“.

...

„§ 10a Fort- und Weiterbildung

(1) Wird ein Mitarbeiter auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Dienstgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Dienstgeber

a) dem Mitarbeiter, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherigen Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) fortgezahlt und

b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem

...

Ende der Fort- oder Weiterbildung werden 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen.

Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zugunsten des Mitarbeiters abgewichen werden.“

In § 11 des Arbeitsvertrags haben die Parteien vereinbart, dass „spätere Vereinbarungen“ zu ihrer Gültigkeit der Schriftform bedürfen.

Am 10.07.2014 meldete die Beklagte sich aus eigenem Entschluss zu dem nebenberuflichen Bachelorstudiengang Gesundheits- und Sozialmanagement an der G. Hochschule an, den sie ab dem 01.09.2014 aufnahm. Die anfallenden Studienkosten in Höhe von 42 Monatsraten à 295,00 €, insgesamt 12.390,00 €, wurden ihr unter dem 01.08.2014 von der Hochschule in Rechnung gestellt (Anlage K6, Bl. 41 GA).

Im Jahr 2015 erklärte sich der Kläger bereit, die gesamten Fortbildungskosten der Beklagten zu übernehmen. Hierzu unterzeichnete die Beklagte unter dem 05.06.2015 auf einem Briefbogen der Personalabteilung folgende vom Kläger formulierte Erklärung (Anlage K4, Bl. 9 GA):

„Mir ist bekannt, dass sich bei meinem Ausscheiden aus dem Caritasverband der Dekanate E. und X. auf eigenen Wunsch bezüglich meines vom Arbeitgeber finanzierten Studiums im Studiengang „Bachelor of Arts im Gesundheits- und Sozialmanagement“ folgende Verpflichtungen nach § 10a AT der AVR für mich ergeben:

- Rückzahlung der Kosten der Fort- und Weiterbildung an meinen Arbeitgeber
- Rückzahlung der fortgezählten Dienstbezüge während der Fort- oder Weiterbildungszeit für freigestellte Dienstzeit.

Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung werden 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen.“

Die Fortbildungskosten von 12.390,00 € trug der Kläger (Rechnung v. 20.07.2015, Anlage K3, Bl. 8 GA). Die Beklagte schloss den Studiengang am 28.02.2018 ab. Das Arbeitsverhältnis endete 22 Monate nach dem Ende des Studiums durch Eigenkündigung der Beklagten vom 27.09.2019 zum 31.12.2019.

Mit Schreiben vom 30.12.2019 (Anlage K5, Bl. 10 GA) forderte der Kläger die Beklagte zur Rückzahlung anteiliger Fortbildungskosten in Höhe von 4.935,00 € unter Fristsetzung bis zum 15.01.2020 auf. Die Beklagte erklärte mit Schreiben vom 11.02.2020 die Anfechtung der Erklärung vom 05.06.2015 (Anlage zum Schriftsatz v. 07.04.2020, Bl. 18 GA). Bei Abgabe der Erklärung sei sie davon ausgegangen, dass ihr ein von der Stadt E. gewährter Bildungsgutschein in Höhe von 2.000,00 € angerechnet würde.

Mit seiner am 27.02.2020 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage verlangt der Kläger die Zahlung von 14/36 der angefallenen Fortbildungskosten zuletzt in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 4.818,33 €. Der Anspruch ergebe sich sowohl aus § 10a Abs. 2 AVR-D. als auch aus der Erklärung der Beklagten vom 05.06.2015.

Der Kläger hat beantragt,

**die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.818,33 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.01.2020 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat die Auffassung vertreten, § 10a Abs. 2 AVR-D. und auch die Rückzahlungsklausel im Schreiben vom 05.06.2015 seien unwirksam. Diese halte dem Transparenzgebot nicht stand. Weder seien die konkreten Lehrgangskosten angegeben, noch sei ersichtlich, ob weitere Kosten wie Fahrt- oder Verpflegungskosten anfallen würden.

Der Kläger hat erwidert, über die Studiengebühren hinaus hätten weitere Kosten wie etwa für Fahrten, Verpflegung oder Dienstbezüge nicht zur Erstattung zwischen den Parteien angestanden. Auch die Anrechnung eines Gutscheins habe zu keiner Zeit im Raum gestanden.

Mit Urteil vom 23.07.2020 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zu Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass sich ein Anspruch aus § 10a Abs. 2 AVR-D. nicht ergebe, weil diese Bestimmung wegen Verstoßes gegen Art. 12 GG unwirksam sei. Sie beeinträchtige Arbeitnehmer unangemessen in ihrer Berufswahlfreiheit, indem sie selbst dann zur Rückerstattung der Fortbildungskosten verpflichte, wenn Arbeitnehmer etwa aufgrund dauerhafter Unfähigkeit, die Arbeitsleistung zu erbringen, aus dem Arbeitsverhältnis vorzeitig ausscheiden wollten. Aus dem Schreiben vom 05.06.2015 könne der Kläger die Beklagte nicht in Anspruch nehmen, weil es sich dabei nicht um eine mit Rechtsbindungswillen abgegebene Willenserklärung, sondern lediglich um eine Wissenserklärung handele. Ungeachtet dessen bedürfte es auch bei Wirksamkeit von § 10a AVR-D. für die Annahme einer Rückerstattungspflicht einer zusätzlichen, auf den konkreten Einzelfall zugeschnittenen Ergänzungsvereinbarung der Parteien, an der es fehle.

Gegen das am 30.07.2020 zugestellt Urteil wendet sich die am 25.08.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangene und am 28.09.2020 begründete Berufung des Klägers. Er macht geltend, § 10a AVR-D. sei entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts wirksam und die Rückerstattungspflicht der Beklagten bedürfe auch keiner ergänzenden Vereinbarung der Parteien, da deren Höhe bekannt gewesen sei. Zudem weise das Schreiben vom 05.06.2015 mit hinreichender Klarheit einen Rechtsbindungswillen der Beklagten auf.

Der Kläger beantragt,

**unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Wesel die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.818,33 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.01.2020 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf ihre zweitinstanzlich gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. Das Berufungsgericht hat nach Eingang der Zustimmung der Parteien zum schriftlichen Verfahren gemäß § 128a ZPO am 14.01.2021 mit Beschluss vom selben Tage iVm. den Beschlüssen vom 08.02.2021 und 12.03.2021 den Parteien Gelegenheit zum abschließenden Vortrag bis zum 22.02.2021 gegeben und Termin zur Verkündung einer Entscheidung auf den 14.04.2021 bestimmt. An diesem Tag hat es die Entscheidung beraten und verkündet.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung des Klägers ist begründet. Zu Unrecht hat das Arbeitsgericht seine Klage abgewiesen. Diese ist zulässig und begründet. Der Kläger kann von der Beklagten die Rückzahlung von Fortbildungskosten in Höhe von 4.818,33 € nebst Zinsen verlangen. Der Anspruch folgt zwar nicht unmittelbar aus § 10a Abs. 2 AVR. Doch ergibt er sich aus einer Vereinbarung der Parteien iVm. der Erklärung der Beklagten vom 05.06.2015.

I. Der Anspruch folgt nicht unmittelbar aus § 10a Abs. 2 AVR. Nach dieser Bestimmung ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine „Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1“ zu ersetzen. § 10a Abs. 1 AVR betrifft Fort- und Weiterbildungen „auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Dienstgebers“. Die Beklagte hat das Studium

nicht auf Veranlassung des Klägers aufgenommen, sondern aus eigener Initiative. Ob der Kläger daran im Rahmen der Qualitätssicherung oder seines Personalbedarfs Interesse hatte, ist nicht dargelegt. Auch ein irgendwie gearteter Zusammenhang zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme des Studiums ist nicht ersichtlich.

**II.** Der mit Schreiben vom 30.12.2019 unter Fristsetzung bis zum 15.01.2020 geltend gemachte Anspruch (vgl. zur Verfallfrist des § 23 AVR BAG 30.10.2019 – 6 AZR 465/18) auf Rückzahlung der Fortbildungskosten von 4.818,33 € folgt aber aus der zwischen den Parteien hierüber getroffenen Vereinbarung iVm. der Erklärung der Beklagten vom 05.06.2015.

**1.** Zur Überzeugung des Berufungsgerichts vereinbarten die Parteien im Juni 2015, dass der Kläger die Kosten des von der Beklagten bereits am 01.09.2014 aus eigener Initiative und unabhängig von dem Arbeitsverhältnis in ihrer Freizeit aufgenommenen Studiums im Studiengang „Bachelor of Arts im Gesundheits- und Sozialmanagement“ an der G. Hochschule in Höhe von 12.390,00 € (= 42 x 295,00 €) übernahm und die Beklagte sich zur Rückzahlung der Kosten nach Maßgabe ihrer Erklärung vom 05.06.2015 verpflichtete.

Dies ergibt sich ohne weiteres aus dem unstreitigen Ablauf der Ereignisse. Eine andere vernünftige Erklärung für die tatsächliche Übernahme der Kosten durch den Kläger einerseits und die Abgabe der Erklärung vom 05.06.2015 durch die Beklagte andererseits scheidet aus. Auch stand im Zeitpunkt der Vereinbarung die genaue Höhe der zu übernehmenden und gegebenenfalls zurückzuzahlenden Kosten fest. Denn die Hochschule hatte der Beklagten die Kosten bereits unter dem 01.08.2014 in Rechnung gestellt (Anlage K6, Bl. 41 GA). Eine Freistellung von der Arbeit war nicht vereinbart, vielmehr setzte die Beklagte als Teilzeitbeschäftigte das Studium in ihrer Freizeit fort.

**2.** Die Beklagte hat sich damit rechtswirksam zur anteiligen Rückzahlung der vom Kläger übernommenen, der Höhe nach feststehenden Kosten für den Fall verpflichtet, dass sie vor Ablauf von 36 Monaten nach Beendigung ihres Studiums auf eigenen Wunsch aus dem Caritasverband der Dekanate E. und X. ausscheidet. Dies ergibt die Auslegung ihrer Erklärung vom 05.06.2015.

**a.** Bei der Erklärung ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Es handelt sich um einen Verbrauchervertrag iSv. § 310 Abs. 3 Eingangssatz BGB. Denn der Kläger ist als Arbeitgeber Unternehmer und die Beklagte ist als Arbeitnehmerin Verbraucherin (ständ. Rspr., vgl. die Nachweise bei HWK/Roloff, 9. Aufl. § 310 Rn 1). Dies begründet gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags um eine vom Kläger vorformulierte Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt (vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 30 mwN). Die Erklärung

befindet sich zudem auf dem Geschäftspapier der Personalabteilung des Klägers und betrifft Rückzahlungsregelungen für die übernommenen Studienkosten, also zu Gunsten des Klägers wirkende Inhalte. Auf die Häufigkeit der Verwendungen der Erklärung durch den Kläger kommt es nicht an. Gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB genügt die Einmalverwendung. Schließlich unterliegen auch einseitige Rechtsgeschäfte und Erklärungen des Vertragspartners des Verwenders der AGB-Kontrolle (BAG 28.02.2019 – 8 AZR 201/18, juris Rn. 54).

**b.** Die Wirksamkeitskontrolle der Erklärung nach §§ 305 ff. BGB ist nicht gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB eingeschränkt.

**aa.** Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gelten die Absätze 1 und 2 der Vorschrift sowie die §§ 308, 309 BGB nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Dazu gehören auch Regelungen, die die Umstände des vom Verwender gemachten Hauptleistungsversprechens ausgestalten (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18, juris Rn. 16 ff.).

**bb.** Um eine derartige Regelung handelt es sich hier. Der Kläger hat in der Erklärung vom 05.06.2015 festgelegt, unter welchen Voraussetzungen die Beklagte die von ihm verauslagten Fortbildungskosten an ihn zurückzuerstatten hat (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18, juris Rn. 19 mwN).

**c.** Die Erklärung vom 05.06.2015 beinhaltet entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts eine eigenständige Verpflichtung der Beklagten zur Übernahme der Rückzahlungskosten und nicht lediglich eine Wissenserklärung. Dies ergibt die Auslegung.

**aa.** Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzu beziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (BAG 03.12.2019 – 9 AZR 44/19, juris Rn. 15 ff. mwN).

Das Transparenzgebot verpflichtet den Verwender von allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners klar und verständlich darzustellen. Wegen der weitreichenden Folgen von Ausschlussfristen muss aus der Verfallklausel, wenn diese dem Transparenzgebot genügen soll, ersichtlich sein, welche

Rechtsfolgen der Vertragspartner des Verwenders zu erwarten hat und was er zu tun hat, um deren Eintritt zu verhindern. Eine Klausel, die die Rechtslage unzutreffend oder missverständlich darstellt und auf diese Weise dem Verwender ermöglicht, begründete Ansprüche unter Hinweis auf die in der Klausel getroffene Regelung abzuwehren, und die geeignet ist, dessen Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abzuhalten, benachteiligt den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (BAG 03.12.2019 – 9 AZR 44/19, juris Rn. 16 mwN).

**bb.** Danach ist die Erklärung vom 05.06.2015 als mit Rechtsbindungswillen abgegebene Verpflichtungserklärung zu verstehen. Als bloße Wissenserklärung hätte sie keinen verständlichen Sinn. Denn die Geltung der AVR und damit des § 10a AVR ist bereits in § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien vereinbart. Demgegenüber verweist die Erklärung vom 05.06.2015 im Sinne einer Rechtsfolgenverweisung auf die in § 10a AVR geregelten Rückzahlungspflichten und modifiziert sie zugleich. Dies folgt aus der Wiedergabe der in § 10a AVR geregelten Rückzahlungspflichten und der Erklärung der Beklagten, ihr sei bekannt, dass diese Verpflichtungen sie treffen. Die Erklärung verweist nicht pauschal auf § 10a AVR, sondern gibt dort geregelte Rechtsfolgen als die Beklagte treffende Verpflichtungen im Einzelnen wieder. Dies ist offenbar dem Umstand geschuldet, dass die Beklagte die Fortbildungsmaßnahme nicht auf Veranlassung des Klägers aufgenommen hat, wie es § 10a AVR voraussetzt. Dass die Erklärung eingeleitet ist mit den Worten „mir ist bekannt, dass“, steht einem Rechtsbindungswillen angesichts des Vorstehenden nicht entgegen. Für die Beklagte war deutlich erkennbar, dass sie die wiedergegebenen Rechtsfolgen treffen sollten und ihre Erklärung gerade und allein dem Ziel diene, dies rechtsverbindlich auszudrücken.

Einer reinen Wissenserklärung steht auch entgegen, dass die Erklärung nicht uneingeschränkt auf die Rückzahlungsregularien des § 10a AVR verweist, sondern diese modifiziert wiedergibt. So soll die Rückzahlungspflicht nur bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses „auf Wunsch“ der Beklagten und – abweichend von § 10a AVR – nicht auch bei Beendigung aus einem von ihr zu vertretenden Grund eintreten.

**d.** Die Regelung in der Erklärung vom 05.06.2015 benachteiligt die Beklagte nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Verpflichtung zur anteiligen Erstattung der vom Kläger übernommenen Fortbildungskosten bei vorzeitigem Ausscheiden der Beklagten auf eigenen Wunsch ist in der hier gegebenen Konstellation nicht zu beanstanden. Denn es handelt sich nicht um eine Aus- oder Fortbildungsvereinbarung nebst Kostenregelung, sondern um die bloße Übernahme von bereits unabhängig von dem Arbeitsverhältnis eingegangenen Fortbildungskosten.

**aa.** 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.

**(1)** Unangemessen 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. Dabei bedarf es 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. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18, juris Rn 22 mwN).

**(2)** Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Es ist jedoch nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden. Zahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers, die an eine von diesem ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, können im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen. Da sie geeignet sind, das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG einzuschränken, muss die Rückzahlungspflicht einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Den möglichen Nachteilen für den Arbeitnehmer muss ein angemessener Ausgleich gegenüberstehen; der Arbeitnehmer muss mit der Ausbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten. Insgesamt muss die Erstattungspflicht - auch dem Umfang nach - dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein. Ist dies nicht der Fall, verbleibt es dabei, dass Verluste, die eintreten, weil Investitionen in die Aus- und Weiterbildung des Arbeitnehmers nachträglich wertlos werden, grundsätzlich der Arbeitgeber als Betriebsausgaben zu tragen hat (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18, juris Rn 23 mwN).

**bb.** Ausgehend von diesen Grundsätzen benachteiligt im vorliegenden Einzelfall die vereinbarte Rückzahlungsklausel die Beklagte als Vertragspartnerin des Verwenders nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen.

**(1)** Anders als in sonstigen Vereinbarungen betrifft die hier streitgegenständliche Klausel die Rückzahlung von Fort- und Weiterbildungskosten, die die Arbeitnehmerin aus eigenen Stücken ohne jede Veranlassung durch den Arbeitgeber und unabhängig von dem Arbeitsverhältnis eingegangen war. Die beklagte Arbeitnehmerin war mit den Kosten bereits verbindlich belastet, als sich der Kläger zu deren Übernahme bereit erklärte. Eine Aus- oder Fortbildungsvereinbarung haben die Parteien nicht geschlossen. Das Studium der Beklagten stellte sich somit nicht als Investition des Klägers dar, deren Kostenabwälzung für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens die Beklagte mit

Blick auf die Berufswahlfreiheit (Art. 12 GG) unangemessen benachteiligen könnte. Vielmehr handelte es sich bei dem Studium um eine eigene persönliche Investition der Beklagten. Dem entspricht es, dass der angestrebte Abschluss eines Bachelors im Gesundheits- und Sozialmanagement ohne Zweifel die Berufschancen der Beklagte unabhängig von ihrer Tätigkeit für den Kläger als Verwaltungsangestellte erheblich verbesserte.

Der Kläger fungierte daher lediglich als nachträglicher Geldgeber. Ob er dies in der Absicht tat, die Beklagte – möglicherweise mit Blick auf deren gesteigerte Qualifikation – damit für eine bestimmte Zeit an das Arbeitsverhältnis zu binden, kann nicht festgestellt werden. Es ist aber auch unerheblich. Denn selbst wenn der Kläger die Finanzierung des Studiums mit dieser Absicht verbunden hat, wäre eine Rückzahlungsabrede unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen nicht unangemessen. Durch die Finanzierung nebst Rückzahlungsabrede verbesserte sich die Lage der Beklagten selbst dann, wenn sie ohne Rücksicht auf die beabsichtigte Bindung sogleich nach Abschluss des Studiums aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden würde. In diesem Fall hätte es sich um ein zinsloses Darlehen zur Finanzierung ihrer bereits unabhängig von dem Arbeitsverhältnis getätigten Investition gehandelt. Darin kann nach Auffassung des Berufungsgerichts keine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners liegen. Es fehlt hier an einem Rechtsgrund, die Kosten der persönlichen Investition der Beklagten dem Kläger aufzuerlegen.

Die Lage stellt sich nicht anders dar, als hätte der Kläger der Beklagten für deren private Anschaffung, etwa einen PKW, eine finanzielle Unterstützung in Form eines rückzahlbaren Kredits gewährt. In diesem Fall wäre eine Anknüpfung der weiteren Darlehensgewährung an den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich nicht unangemessen (BAG 28.09.2017 – 8 AZR 67/15, juris Rn. 32; HWK/Roloff, aaO, Rn. 39a mwN). Erst recht kann es dann nicht unangemessen sein, den ratierlichen Erlass des Kredits, der den Arbeitnehmer besserstellt als bei einem voll rückzahlbaren, ggfs. zu verzinsenden Kredit, vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen. Anderenfalls ergäbe sich ein Wertungswiderspruch.

Darin liegt auch kein Widerspruch zu der Rechtsprechung zu Rückzahlungsklauseln für Sondervergütungen, die der Arbeitgeber allein zum Zwecke der künftigen Bindung des Arbeitnehmers an das Arbeitsverhältnis gewährt. Hier hängt die Dauer der zulässigen Bindung von der Höhe der Sondervergütung ab, damit der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufswahlfreiheit behindert wird. (vgl. etwa BAG 24.10.2007 – 10 AZR 825/06, juris). Diese Rechtsprechung kommt nicht zur Anwendung, wenn – wie hier – der Arbeitgeber eine bereits vom Arbeitnehmer getätigte Investition finanziert und dafür mehr als das Fünffache einer Monatsvergütung aufwendet. Anderenfalls ergäbe sich auch hier ein Wertungswiderspruch zur Rechtsprechung zu Arbeitgeberkrediten. Sowohl der Umstand, dass die Arbeitnehmerin vorliegend bereits verbindlich mit den vom Arbeitgeber nachträglich vorfinanzierten Kosten belastet war, als auch die Höhe dieser Finanzierung lassen die

Verpflichtung zu ihrer Rückzahlung nicht als unangemessene Benachteiligung erscheinen.

**(2)** Danach kommt es nicht mehr darauf an, ob die Vorteile der Ausbildung für die Beklagte und die Dauer ihrer Bindung von 36 Monaten in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen (vgl. etwa BAG 14.01.2009 – 3 AZR 900/07, Rn. 18, BAGE 129, 121; BAG 18.03.2014 – 9 AZR 545/12, juris Rn. 19). Doch ist auch dies der Fall. Die Ausbildungskosten überstiegen das Fünffache einer Bruttomonatsvergütung. Die Ausbildung (Bachelor im Gesundheits- und Sozialmanagement) brachte der Beklagten evident einen erheblichen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt. Zudem hat die Beklagte die Ausbildung aus freien Stücken und unabhängig von ihrem Arbeitsverhältnis aufgenommen. Aus diesem Grund ist es auch unerheblich, ob der Kläger die durch die Fortbildung erlangte weitere Qualifikation der Beklagten nutzen konnte oder wollte (vgl. dazu BAG 18.03.2014 – 9 AZR 545/12, juris Rn. 19). Mit der nachträglichen Übernahme ihrer Finanzierung durch den Kläger hat sich die Lage der Beklagten, wie gezeigt, nur verbessert. Im Verhältnis zu der Lage der Beklagten vor dem Vertragsschluss entstand kein zusätzlicher Bleibedruck durch die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung auf die Beklagte, der sie in ihrer durch Art. 12 GG geschützten Kündigungsfreiheit in unangemessener Weise betroffen hätte. Für die Beklagte ergab sich lediglich eine zusätzliche Option.

**(3)** Die Klausel ist ferner nicht etwa deshalb unangemessen, weil sie nicht hinreichend danach differenzierte, aus wessen Sphäre der Grund für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der 36-monatigen Bindungsdauer stammt.

Es ist schon fraglich, ob es in der hier gegebenen Konstellation, in der die Arbeitnehmerin die Fort- und Weiterbildungskosten aus eigenen Stücken ohne jede Veranlassung durch den Arbeitgeber und unabhängig vom Arbeitsverhältnis eingegangen und damit bereits belastet war, als der Arbeitgeber die Finanzierung der Kosten übernahm, für die Begründung der Rückzahlungspflicht eine solche Differenzierung geboten ist. Denn die Arbeitnehmerin wird, wie gezeigt, durch die Kostenübernahme des Arbeitgebers selbst dann begünstigt, wenn sie vorzeitig ausscheidet.

Unabhängig davon differenziert die Klausel ausreichend nach der Sphäre, aus der die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses herrührt. Eine Klausel in einer vorformulierten Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Kosten der Aus- oder Fortbildung zu erstatten hat, wenn er auf eigenen Wunsch oder aus seinem Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, benachteiligt den Arbeitnehmer regelmäßig nicht unangemessen iSd. § 307 Abs. 1 BGB (BAG 19.01.2011 – 3 AZR 621/08, juris Rn. 25, 32 ff.). Hier ist für den Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar, dass er nicht mit Ausbildungskosten belastet werden soll, wenn er sich wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers als zur Eigenkündigung berechtigt ansehen durfte oder wenn der Kläger aus betriebsbedingten Gründen das Arbeitsverhältnis beendet. Das gilt erst recht, wenn die Klausel – wie hier – nicht einmal für den Fall des Aus-

scheidens aus eigenem Verschulden des Arbeitnehmers eine Rückzahlungspflicht begründet. Eine Auslegung dahin, dass die Rückzahlungspflicht auch für eine Kündigung der Arbeitnehmerin gilt, die ihre Ursache in einem vertragswidrigen Verhalten der Arbeitgeberin hat, scheidet hier aus (anders möglicherweise, wenn die Rückzahlungspflicht außerdem an die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund, den der Mitarbeiter zu vertreten hat, oder an eine ordentliche aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen ausgesprochene Kündigung anknüpft: (LAG Hamm 11.10.2019 – 1 Sa 503/19, juris Rn. 27 ff.).

**(4)** Das Arbeitsgericht hat gemeint, diesem Ergebnis stehe die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11.12.2018 (9 AZR 383/18, NZA 2019, 781) entgegen. Dem schließt sich das Berufungsgericht nicht an. In der Entscheidung vom 11.12.2018 hat das Bundesarbeitsgericht eine einzelvertragliche Vereinbarung zwischen einem Piloten und einer Fluggesellschaft über Durchführung einer Fortbildung und die Pflicht zur Rückzahlung der Fortbildungskosten selbst bei Ausscheiden vor Ablauf der Bindungsdauer im Falle einer unverschuldeten medizinischen Fluguntauglichkeit als unwirksam angesehen, weil der Pilot nach dem Vertrag in diesem Fall ohne Anspruch auf eine Gegenleistung an das Arbeitsverhältnis gebunden geblieben wäre (aaO, Rn. 27). Um eine solche Konstellation geht es im vorliegenden Fall nicht. Die Beklagte als Verwaltungsangestellte hatte weder eine berufliche Tätigkeit auszuüben, bei der eine medizinische Untauglichkeit in annähernd gleichem Maße zu besorgen wäre wie bei einem Piloten, noch enthielt ihr Vertrag die Regelung, dass im Falle einer solchen medizinischen Untauglichkeit die wechselseitigen Leistungspflichten ruhen sollten.

**e.** Die Rückzahlungsklausel ist klar, verständlich und ihrem Wortlaut nach eindeutig und verstößt nicht gegen zwingendes höherrangiges Recht, insbesondere nicht Art. 12 GG (so BAG 17.11.2005 – 6 AZR 160/05, juris Rn 27 f. zur gleichlautenden und insoweit kontrollfähigen Regelung des § 10a Abs. 2 AVR).

Auch die Höhe der Rückzahlungspflicht war entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts im konkreten Fall für die Beklagte hinreichend transparent. Sie bedurfte daher keiner zusätzlichen Vereinbarung der Parteien. Für die Beklagte stand von vornherein die Höhe der Rückzahlungspflicht fest. Sie umfasste lediglich die gegenüber der Beklagten bereits am 01.08.2014 und damit lange vor der Erklärung der Beklagten im Schreiben vom 05.06.2015 in Rechnung gestellten Fortbildungskosten – gestaffelt nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens in den nächsten drei Jahren. Es bestand volle Transparenz wie im Fall des Bundesarbeitsgerichts vom 17.11.2005 (6 AZR 160/05, juris).

**f.** Die Rückzahlungsvereinbarung der Parteien ist nicht gemäß §§ 126, 127 BGB formunwirksam.

**aa.** Allerdings bedürfen „zusätzliche“ Vereinbarungen der Parteien gemäß § 7 Abs. 2 AVR bzw. „spätere“ Vereinbarungen gemäß § 11 des Arbeitsvertrages der Schriftform (vgl. zum fehlenden Rechtsnormcharakter von § 7 Abs. 2 AVR BAG 28.10.1987

– 5 AZR 518/85, juris, und zur Frage der Wirksamkeit von Schriftformklauseln HWK/Roloff Anhang §§ 305-310 BGB Rn. 43 mwN).

Die schriftliche Erklärung der Beklagten vom 05.06.2021 allein erfüllt nicht die Voraussetzungen der Schriftform für die Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht. Sie stellt nur eine einseitige Erklärung dar, die als solche eine Rückzahlungspflicht nicht begründen kann. Auch ein Schuldversprechen oder Anerkenntnis, das grundsätzlich gemäß §§ 780, 781 BGB nur vom Schuldner schriftlich zu erteilen ist, ist nach ausdrücklicher gesetzlicher Regelung ein Vertrag. Für diesen schreiben § 7 Abs. 2 AVR und § 11 des Arbeitsvertrags aber die Schriftform vor. Dies gilt auch, wenn das Gesetz selbst nur ein einseitiges Formerfordernis begründet (§§ 780 Satz 1 BGB, 781 Satz 3 BGB).

**bb.** Doch hat die Vereinbarung der Parteien über die Finanzierung und Rückzahlung der Kosten des Studiums gemäß § 305b BGB Vorrang vor den Schriftformklauseln in § 11 des Arbeitsvertrags und § 7 Abs. 2 AVR.

Die Individualabrede über die Finanzierung und Rückzahlung der Kosten des Studiums geht den Allgemeinen Geschäftsbedingungen über das Schriftformerfordernis für zusätzliche bzw. spätere Vereinbarungen vor. Im Falle widersprechender Regelungen ist allein auf die individuelle abzustellen. Die gestellten Vertragsbedingungen können und sollen nur insoweit Geltung beanspruchen, wie die von den Parteien getroffene Individualabrede dafür Raum lässt (BAG 14.09.2011 - 10 AZR 526/10, juris Rn. 39; BAG 24.08.2016 – 5 AZR 129/16, juris Rn. 35 mwN; BGH 23.01.2013 - VIII ZR 47/12, juris Rn. 22). Auf den Vorrang einer Individualabrede kann sich grundsätzlich auch der Verwender der Schriftformklausel berufen (BGH 25.01.2017 – XII ZR 69/16, juris Rn. 21; BGH 09.03.1995 – III ZR 55/94, juris Rn. 23; BGH 22.01.1990 – II ZR 15/89, juris Rn. 15 aE mwN; MüKo/Basedow § 305b BGB Rn. 7).

**cc.** Ungeachtet dessen würde die Unwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung in der hier gegebenen Konstellation dazu führen, dass der Kläger von der Beklagten die Herausgabe der für sie verauslagten Studienkosten gemäß § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB verlangen könnte. Denn in diesem Fall wäre ausnahmsweise die gesamte Finanzierungsvereinbarung der Parteien unwirksam.

**(1)** Ein solcher Anspruch wäre zunächst vom Klagebegehren umfasst. Auf eine Leistungsklage ist die begehrte Rechtsfolge aus dem vorgetragenen Lebenssachverhalt unter jedem rechtlichen Gesichtspunkt zu prüfen. Dazu gehört bei einer Klage aus vertraglichen Rückgewähransprüchen auch der Anspruch auf bereicherungsrechtliche Rückabwicklung im Falle der Unwirksamkeit des Vertrages (allgemeine Meinung; vgl. etwa Zöllner/Vollkommer ZPO 33. Aufl. Vor § 322 Rn. 41 mwN).

**(2)** Im Falle der Formunwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung wäre die Beklagte iSv. § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB rechtsgrundlos bereichert. Es wäre hier, anders als bei isolierter Unwirksamkeit der Rückzahlungsregelung einer Ausbildungsvereinbarung wegen unangemessener Rückzahlungsmodalitäten (vgl. dazu etwa BAG

28.05.2013 – 3 AZR 103/12, juris Rn 23 ff. mwN), die gesamte Vereinbarung zur Finanzierung der Ausbildung wegen des Schriftformmangels unwirksam. Der Kläger hätte gegen die Beklagte (in den Grenzen der von ihm gestellten Verfallklausel des § 23 AVR) Anspruch auf Herausgabe der verauslagten Kosten des Studiums in Höhe der Klageforderung.

**3.** Die Voraussetzungen für einen Rückzahlungsanspruch der Klägerin in Höhe von 14/36 der aufgewendeten Weiterbildungskosten gemäß § 10a Abs. 2 AVR-D. liegen vor.

**a.** Das Dienstverhältnis der Parteien endete nach der Beendigung der von der Beklagten aus eigenem Entschluss aufgenommenen Weiterbildung auf eigenen Wunsch der Beklagten.

**b.** Der Anspruch der Klägerin gemäß § 10a Abs. 2 AVR-D. umfasst die Aufwendungen der Fort- und Weiterbildung iSd. Absatz 1. Deren Höhe betrug ursprünglich unstreitig 12.390,00 € und bei Ausscheiden der Klägerin noch 4.818,33 €.

Nach § 10a Abs. 2 Satz 2 AVR-D. wird der Beklagten für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- und Weiterbildung 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen. Die Fort- und Weiterbildung endete am 28.02.2018. Die Beklagte kündigte es am 27.09.2019 zum 31.12.2019 und somit 22 Monate nach Beendigung der Ausbildung. Damit waren erst 22/36 der vom Kläger getragenen Ausbildungskosten erlassen und 14/36 blieben von der Beklagten zu erstatten.

**III.** Die Vereinbarung zur Rückzahlung der Studienfinanzierung ist auch nicht wirksam durch Erklärung der Beklagten vom 05.06.2015 gemäß §§ 119, 142 BGB angefochten worden. Ob die Beklagte bei Abgabe der Erklärung davon ausgegangen ist, dass ihr ein von der Stadt E. gewährter Bildungsgutschein in Höhe von 2.000,00 € angerechnet würde, kann dahinstehen. Denn eine solche, möglicherweise irrtümliche Vorstellung berechtigte sie nicht zur Anfechtung. Es würde sich vielmehr um einen unbeachtlichen Motivirrtum handeln (vgl. dazu Beck-OK/Wendtland, § 119 BGB Rn. 37 ff mwN).

Unabhängig davon wäre auch im Falle einer denkbaren Teilanfechtung (vgl. dazu etwa BGH 05.11.1982 – V ZR 166/81, juris, Rn. 15 mwN) der Rückzahlungsregelung der verbliebene Teil des Rechtsgeschäfts, nämlich die Übernahme der Studienkosten durch den Kläger, hier ohne weiteres gemäß § 139 BGB nichtig. Es ist nicht anzunehmen, dass dessen Geltung bei Kenntnis der Nichtigkeit der Rückzahlungsvereinbarung gewollt sein würde. Schutzrechtliche Begrenzungen der Regelung des § 139 BGB bestehen nicht.

**IV.** Die Geldschuld der Beklagten auf Rückzahlung der Fortbildungskosten ist ab dem 16.01.2020 iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 288 Abs. 1 BGB zu verzinsen. Der Kläger hatte die Beklagte vergeblich zur Rückzahlung anteiliger

Fortbildungskosten in Höhe von 4.935,00 € unter Fristsetzung bis zum 15.01.2020 aufgefördert und so gemäß § 288 Abs. 1 BGB in Verzug gesetzt.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Als unterlege Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen; der erstinstanzlich zunächst eingeklagte geringfügige Mehrbetrag hat keine höheren Kosten veranlasst.

Gründe für die Zulassung der Revision iSv. § 72 Abs. 2 ArbGG bestanden nicht.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Quecke

Peter

Kellermanns

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -