

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

8 Sa 412/20

9 Ca 220/20

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 26.03.2021

Rechtsvorschriften: § 307 BGB

Inhaltsangabe:

Eine Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung, die eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers bei einer aus personenbedingten Gründen berechtigten Eigenkündigung nicht ausnimmt, benachteiligt die Arbeitnehmer nach Treu und Glauben unangemessen und ist unwirksam (wie LAG Hamm vom 29.01.2021 – 1 Sa 954/20).

Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 08.09.2020 - Az.: 9 Ca 220/20 – wird auf Kosten der Berufungsklägerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz nur noch über die Rückzahlung von Fortbildungskosten.

Die Klägerin betreibt eine REHA-Klinik in B.... Die Beklagte hat dort vom 01.06.2017 bis 31.01.2020 als Altenpflegerin gearbeitet. Dem Arbeitsverhältnis lag ein Arbeitsvertrag vom 12.04.2017/09.05.2017 zugrunde. Ab dem 01.06.2019 erhielt die Beklagte eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von € 2.950,--. Unter dem 10.02.2019 schlossen die Parteien einen Fortbildungsvertrag. Die Fortbildungsdauer betrug 18 Tage. Die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten im Rahmen der Teilnahme an der Fortbildung wurde in § 2

des Fortbildungsvertrages mit voraussichtlich maximal € 4.090,-- (Kursgebühren in Höhe von € 1.930,--, bezahlte Freistellung € 2.160,--) angegeben.

§ 3 des Fortbildungsvertrages lautet:

„Bindungsfrist und Rückzahlungsfrist

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Fortbildung für mindestens 6 Monate fortzusetzen.
- (2) Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund einer eigenen ordentlichen nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden oder einer eigenen außerordentlichen nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Kündigung oder aufgrund einer vom Arbeitgeber erklärten verhaltensbedingten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung vor Ablauf der in Abs. 1 genannten Bindungsfrist aus den Diensten des Arbeitgebers aus, so hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vom Arbeitgeber übernommenen Gesamtkosten an diesen zurückzuzahlen. Die Rückzahlungspflicht gilt auch im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen vom Arbeitnehmer veranlassten Aufhebungsvertrag.
Für je einen vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildung werden 1/6 des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen.
- (3) Ebenso besteht die Rückzahlungspflicht, wenn der Arbeitnehmer die Fortbildung aus in seiner Sphäre liegenden und von ihm zu vertretenden Gründen vorzeitig abbricht.
- (4) Der Erlass des Rückzahlungsbetrages nach Abs. 2 S. 3 erfolgt jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an das Ende der Fortbildung Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Demnach kann in einem ruhenden Arbeitsverhältnis (kein Bezug von Arbeitsentgelt) keine Abschreibung nach Abs. 2 S. 3 erfolgen.

....“

Wegen des weiteren Inhaltes des Fortbildungsbildungsvertrages wird auf Blatt 18 – 20 der Akte verwiesen.

Die Beklagte hat die Fortbildung am 03.12.2019 erfolgreich beendet. Mit Schreiben vom 29.11.2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 01.02.2020.

Die Klägerin forderte die Beklagte mit Schreiben vom 30.12.2019 auf, die Fortbildungskosten anteilig in Höhe von € 2.726,68 zurückzuzahlen.

Die Klägerseite trägt in der 1. Instanz insoweit vor, dass der absolvierte Fortbildungskurs „Fachtherapeut Wunde ICW“ dazu geführt hätte, dass die Beklagte als ausgebildete Wundfachtherapeutin den übrigen bei der Klägerin tätigen Wundexperten vorgesetzt gewesen wäre und entsprechend beschäftigt worden wäre. Eine Verpflichtung der Klägerin zur Beschäftigung einer Wundfachtherapeutin habe allerdings nicht bestanden. Die Beklagte habe den Fortbildungsvertrag ohne jeden Druck abgeschlossen. Die erworbenen Kenntnisse seien für die Beklagte ebenfalls im Rahmen eines anderen Arbeitsverhältnisses nutzbar, so dass das eigene Interesse der Beklagten an der Fortbildung dasjenige der Klägerin überwiege. Da die Beklagte von einer Bindungsfrist von insgesamt sechs Monate bereits zwei Monate absolviert habe, ergäbe sich ein Rückerstattungsbetrag in Höhe von 4/6 von € 4.090,--. Die abgeschlossene Fortbildungsvereinbarung sei auch wirksam. Eine Verlängerung der Bindungsdauer enthalte die Rückzahlungsklausel nicht.

Die Beklagte vertrat erstinstanzlich die Ansicht, ein Rückzahlungsanspruch bestünde nicht, da die Rückzahlungsklausel unwirksam sei. § 3 Abs. 4 der Formularklausel enthalte eine faktische Endlosbindung. Eine Verlängerung der Bindungsfristen in Rückzahlungsvereinbarungen um Abwesenheitszeiten sei unzulässig, sofern diese auch Elternzeit, Mutterschutz, Pflegezeit oder Zeiten wegen Krankheit erfasse. Eine Verlängerung der Bindungsdauer über ein halbes Jahr sei bei einer Fortbildungsdauer von 18 Tagen unangemessen. Die Klausel lasse jedenfalls mehrere Auslegungsmöglichkeiten zu und sei aufgrund der hierdurch entstehenden Unklarheit unwirksam. Jedenfalls sei die Rückzahlungsklausel bereits deshalb unwirksam, da diese auch eine berechnete krankheitsbedingte Arbeitnehmerkündigung mit umfasse.

Das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Schweinfurt – hat mit Endurteil vom 08.09.2020 die Klage abgewiesen. Es vertrat die Ansicht, die – unstreitig vom Arbeitgeber vorformulierte – Rückzahlungsklausel stelle eine allgemeine Geschäftsbedingung dar, die der erforderlichen Transparenzprüfung nicht standhalte. Zwar halte sich die Rückzahlungsklausel hinsichtlich der Bindungsdauer im Rahmen der Vorgaben der höchstrichterlichen

Rechtsprechung. Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu einem Monat, hier 18 Arbeitstage, sei eine sechsmonatige Bindungsdauer angemessen. Die Klausel beziffere die möglicherweise für die Beklagte entstehenden Rückzahlungskosten auch in ausreichender und transparenter Art und Weise. Die absolvierte Ausbildung sei auch nicht ausschließlich für die Klägerin und nicht auch für die Beklagte von Nutzen. Nach der Rechtsprechung des BAG verpflichte das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB den Verwender von allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners klar und verständlich darzustellen. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot läge nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit habe, die betreffende Klausel zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster allgemeiner Geschäftsbedingungen seine Rechte nicht wahrnehme, läge eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB. In § 3 Abs. 1 und Abs. 2 des Fortbildungsvertrages bestünden insoweit keine Unklarheiten. Eine solche erbringe aber § 3 Abs. 4 der Fortbildungsvereinbarung. Hier nach erfolge der Erlass des Rückzahlungsbetrages nach Abs. 2 Satz 3 nur, wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an das Ende der Fortbildung Anspruch auf Arbeitsentgelt habe und eine Abschreibung nach Abs. 2 Satz 3 nicht in einem ruhenden Arbeitsverhältnis (kein Bezug auf Arbeitsentgelt) erfolgen könne. Insoweit verstünden die Parteien die Klausel unterschiedlich. Die Beklagte sehe hierin eine Endlosbindung für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nach Ende der Fortbildung ohne Zahlung von Arbeitsentgelt ruhe. Da eine Abschreibung nicht erfolgen könne, schiebe sich der gesamte Sechsmonatszeitraum unzulässigerweise nach hinten. Die Klägerin sei der Ansicht, dass nach sechs Monaten die Bindungsfrist zu Ende sei, unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit teilweise oder gänzlich ruhte. § 3 Abs. 4 stelle somit keine Verlängerung der Bindungsdauer dar, sondern verändere nur die stufenweise Verringerung des Rückzahlungsbetrages bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der sechsmonatigen Bindungsfrist.

Unter Anwendung der dargestellten Grundsätze sei die Regelung in § 3, insbesondere in Abs. 4, für einen durchschnittlichen Vertragspartner des Fortbildungsvertrages nicht hinreichend klar und transparent. Es sei nicht vollkommen klar, ob es auch für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Fortbildung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt ruhe, bei einer Bindungsdauer von sechs Monaten bliebe oder ob sich die Bindungsdauer

durch den Ruhenstatbestand insgesamt nach hinten verschiebe. Ob § 3 Abs. 4 lediglich die Abschreibungsmöglichkeit nach Abs. 2 einschränke oder ob die Vorschrift nicht doch dazu führe, dass die Bindungsdauer sich insgesamt verlängere, seien Feinheiten, mit denen sich ein Arbeitnehmer bei Unterschrift unter den Fortbildungsvertrag in der Regel nicht auseinandersetzen würde. Sinn und Zweck des § 3 Abs. 4, nämlich die Tatsache, dass man aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis keinen Vorteil bezüglich der Rückzahlung der Fortbildungskosten erlangen solle, sprechen vielmehr dafür, anzunehmen, dass sich der Sechsmonatszeitraum insgesamt nach hinten verschiebe. Es sei daher naheliegend, dass ein Arbeitnehmer diese Regelung so verstehen werde, obwohl sie möglicherweise nicht so gemeint sei. Damit bestünde die Gefahr, dass sich der Arbeitnehmer nicht gegen ein unberechtigtes Rückzahlungsverlangen der Arbeitgeberseite wende. Es sei auch nicht möglich, § 3 Abs. 4 des Fortbildungsvertrages isoliert aus den vertraglichen Vereinbarungen zu streichen (sog. Blue-Pencil-Test). § 3 Abs. 2 und § 3 Abs. 4 stünden in untrennbarem Zusammenhang, so dass die Unklarheit sich gerade aus dem Zusammenspiel der beiden Vorschriften ergäbe. Die Rückzahlungspflicht entfalle daher insgesamt (Verbot der geltungserhaltenden Reduktion).

Das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 08.09.2020 wurde der Klägerseite am 07.10.2020 zugestellt. Die Klagepartei legte hiergegen mit Schriftsatz vom 03.11.2020, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag, Berufung ein und begründete diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist mit Schriftsatz vom 14.01.2021.

Die Klagepartei trägt in der Berufungsinstanz vor, dass die Beklagte – mittlerweile unstrittig – in der Zeit vom 04.06.2019 bis 03.12.2019 an 18 Tagen für die Fortbildung freigestellt worden sei und in dieser Zeit ihr Gehalt in Höhe von € 2.950,- brutto pro Monat ohne Abzüge erhalten habe. Die Beklagte habe bereits im November 2019, d.h. noch vor der Beendigung der Fortbildungsmaßnahme selbst ordentlich zum 01.02.2020 gekündigt. Daher müsse sie die Fortbildungskosten in Höhe von 4/6 der Gesamtkosten zurückerstaten. Die Rückerstattungsklausel sei – entgegen der Ansicht des Erstgerichts – auch wirksam. Diese Klausel halte der Prüfung gemäß den §§ 305 ff. BGB stand. Unter Berücksichtigung der Dauer der Bindung, des Umfangs der Fortbildungsmaßnahme, der Höhe des Rückzahlungsbetrages und deren Abwicklung sei die Rückzahlungsklausel angemessen,

ausgewogen und letztlich wirksam. Die Klausel sei auch nicht intransparent. Auch § 3 Abs. 4 des Fortbildungsvertrages würde keine Unklarheit bringen. Die ordnungsgemäß bemessene Bindungsdauer nach § 3 Abs. 1 des Fortbildungsvertrages sei ohne jegliche sprachliche Einschränkung. Auf diese Regelung werde auch weder sinngemäß noch ausdrücklich in § 3 Abs. 4 Bezug genommen. Für den Arbeitnehmer sei klar ersichtlich, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Fortbildung nicht aus den in Abs. 2 genannten Gründen enden dürfe, wenn man keine Rückzahlungsverpflichtung auslösen wolle. Insoweit werde ganz klar zwischen Bindungsfrist und Reduzierung eines Rückzahlungsbetrages pro rata temporis unterschieden. Nicht jede „abwegige“ und konstruierte Auslegungs-/Verständnismöglichkeit führe zu einer Unklarheit und infolgedessen zu einer Intransparenz der Klausel. § 3 Abs. 4 nehme explizit nur auf § 3 Abs. 2 Satz 3 und somit auf die Reduzierung des Rückzahlungsbetrages pro rata temporis Bezug und lasse sowohl sprachlich wie inhaltlich die Bindungsfrist gemäß § 3 Abs. 1 unangetastet. Die Bindungsdauer sei in § 3 Abs. 1 eigenständig und abschließend geregelt. § 3 Abs. 4 knüpfe klar und deutlich nur an das monatliche Reduzierungsintervall eines Rückzahlungsbetrages an. Die Regelung in § 3 Abs. 4 würde bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer innerhalb der Bindungsfrist von sechs Monaten und eines Ruhenstatbestandes schlimmstenfalls dazu führen, dass der Gesamtbetrag ohne Abschreibung zurückzuzahlen sei. Eine unbedingte Minderung der Rückzahlungsverpflichtung für alle Fälle des weiteren Schicksals des Beschäftigungsverhältnisses sehe weder die Rechtsprechung noch das Gesetz vor. Auch bei einer Intransparenz des § 3 Abs. 4 sei es möglich, diese eigenständige, konkretisierende Regelung im Rahmen des sog. Blue-Pencil-Tests zu streichen. Diese Regelung sei in einem eigenen Absatz, sprachlich getrennt von § 3 Abs. 1 und 2 aufgenommen. Auch bei dessen Streichung behielte die Klausel des Erlasses einen selbständigen grammatikalischen Sinn. § 3 Abs. 4 könnte als Einheit gestrichen werden, ohne dass hierdurch andere Teile betroffen wären. Es verbliebe bei einer zulässigen Bindungszeit von sechs Monaten und einer monatlichen Reduzierung um 1/6 pro Monat. Eine gekünstelte Aufspaltung der Klausel läge nicht vor. Es bestünde ein Unterschied zwischen „Bindungsdauer“ sowie „Regelungen zur Einzelheiten des Erlasses“. Die Bindungsdauer sei Anknüpfungspunkt, um einen Rückzahlungsanspruch dem Grunde nach zu begründen. In einem zweiten Schritt sei die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung unter Berücksichtigung eines möglichen Erlasses geregelt.

Die Klägerin beantragt in der Berufungsinstanz,

unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Würzburg, Aktenzeichen 9 Ca 220/29 vom 08.09.2020, soweit die Klage abgewiesen wurde, die Beklagte zu verurteilen, 2.726,68 EUR nebst Zinsen i.H.v. 5 %-Punkten über den jeweiligen Basiszinssatz seit 11.02.2020 an die Klägerin zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Das Erstgericht habe zutreffend die streitgegenständliche Klausel für unwirksam erachtet. Bereits der für die Freistellung bezahlte Betrag in Höhe von € 2.160,-- sei falsch errechnet. Nach der Rechtsprechung des BAG sei für die Berechnung des täglichen Gehaltes von 30 Kalendertagen auszugehen, so dass sich für die Freistellung von 18 Tagen und einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von € 2.600,-- lediglich eine Rückzahlung in Höhe von € 1.560,-- ergeben würde. Die streitgegenständliche Klausel sei aus verschiedenen Gründen unwirksam. Für die Frage der Unangemessenheit sei es völlig unerheblich, ob der Arbeitnehmer aus freien Stücken selbst gekündigt habe oder nicht. Die unangemessene Benachteiligung ergäbe sich aus dem Umstand, dass es aufgrund der Formulierung der Klausel zu einer Endlosbindung des Arbeitnehmers kommen könnte, ohne Möglichkeit sich der Rückzahlungsverpflichtung zu entziehen. Nach dem eindeutigen Wortlaut der Klausel könne es zu einer Abschreibung der Rückzahlungsverpflichtung nur kommen, wenn das Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf Arbeitsentgelt weiter bestünde. Die Schmälerung der Rückzahlungsverpflichtung sei somit nicht allein vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig, sondern sehe als zusätzliche Bindung für die Abschreibung vor, dass das Arbeitsverhältnis nicht ruhen dürfe. Mit dieser Bedingung würde die Bindungsdauer bei ruhenden Arbeitsverhältnissen sich gegebenenfalls über Jahre verlängern, ohne dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hätte, sich einer Rückzahlungsforderung zu entziehen. Bei einer mehrjährigen Elternzeit nach der Fortbildung zum Beispiel könne es nicht zu einer Abschreibung kommen. Die angemessene Relation zwischen Fortbildungsdauer und Bindungsdauer würde sich insoweit unangemessen verschieben. Der Ablauf der Bindungsfrist schließe sich nicht mehr an das Ende der Fortbildung an, sondern sei während der Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers suspendiert. Darüber hinaus würden sämtliche Arten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses von der Suspendierung erfasst, so auch

eine vollständige Kurzarbeit. Eine Klausel, die vorsehe, dass die Bindungsfrist sich auch für den Fall der Elternzeit verlängere, verstoße gegen den Schutzzweck der §§ 15 ff. BEEG und sei nach § 15 Abs. 2 BEEG unwirksam. Abwesenheitszeiten dürften aber nicht in jedem Fall zu verlängerten Bindungsfristen führen, jedenfalls dann nicht, wenn deren Grund in der Sphäre des Arbeitgebers läge oder dies gegen gesetzliche Schutzgesetze verstoße. Darüber hinaus löse die Klausel eine Rückzahlungsverpflichtung auch dann aus, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsfrist kündige, da er dauerhaft krankheitsbedingt nicht mehr in der Lage sei, die Arbeitsleistung zu erbringen. Eine wirksame Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung müsse u.a. auch vorsehen, dass die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers auch dann entfalle, wenn das Arbeitsverhältnis aus vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden personenbedingten Gründen, die bis zum Ablauf der Bindungsdauer fortbestehen, beendet werde. Eine Trennung der Klausel durch Anwendung des Blue-Pencil-Tests sei nicht möglich. § 3 Abs. 1 und Abs. 2 stünden mit Abs. 4 in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang, so dass diese nicht getrennt werden könnten, ohne dass dies zu einem Verstoß gegen das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion führen würde.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung ist zulässig; sie ist statthaft und form- und fristgerecht eingelegt sowie innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist ordnungsgemäß begründet, §§ 64 Abs. 2 b, 64 Abs. 6, 66 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO.

B.

Die Berufung ist unbegründet. Das Erstgericht hat im Ergebnis zutreffend die Rückzahlungsklausel im vorliegenden Fortbildungsvertrag für unwirksam erachtet und die Klage abgewiesen.

- I. Die Klägerin kann ihren Zahlungsanspruch nicht auf § 3 Abs. 2 des Fortbildungsvertrages vom 10.02.2019 stützen. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass es sich bei der Fortbildungsvereinbarung um von der Klägerin vorformulierte Vertragsbedingungen handelt. Diese Regelung ist nach § 307 Abs. 2 Satz 1 BGB unwirksam. Sie benachteiligt die Beklagte unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

1. Einzelvertragliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer zu einer Beteiligung an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung für den Fall verpflichten, dass er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide, sind grundsätzlich zulässig (BAG, Urteil v. 11.04.2006, Az. 9 AZR 186/07; LAG Hamm, Urteil v. 29.01.2021, Az. 1 Sa 954/20, in juris recherchiert). Unwirksam sind sie dann, wenn die grundgesetzlich über Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantierte arbeitsplatzbezogene Berufswahl des Arbeitnehmers unzulässig eingeschränkt ist. Das ist nur dann nicht der Fall, wenn die Rückzahlungsverpflichtung bei verständiger Betrachtung einerseits einem billigen Interesse des Arbeitgebers entspricht und andererseits der Arbeitnehmer mit der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhält. Dabei sind die für den Arbeitnehmer zumutbaren Bindungen anhand einer unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips erfolgenden Güter- und Interessenabwägung zu ermitteln (BAG, Urteil v. 11.04.2006, Az. 9 AZR 186/07, Urteil v. 19.02.2004, Az. 9 AZR 610/05; LAG Hamm, Urteil v. 21.01.2021, Az. 1 Sa 954/20, in juris recherchiert). Auf Seiten des Arbeitgebers ist zunächst das Interesse beachtenswert, eine vom Arbeitnehmer erworbene und von ihm – dem Arbeitgeber – finanzierte Qualifikation grundsätzlich für seinen Betrieb nutzen zu können. Dies lässt es berechtigt erscheinen, einen auf Kosten des Arbeitgebers fortgebildeten Arbeitnehmer im Falle eines Ausscheidens aus dem Betrieb an den Kosten zu beteiligen. Dem steht das Interesse des Arbeitnehmers gegenüber, seinen Arbeitsplatz frei wählen zu können, ohne mit der Last einer Kostenerstattung konfrontiert zu sein. Im Vordergrund

des Abwägungsprozesses befindet sich der Umstand, ob der Arbeitnehmer mit der Ausbildung einen geldwerten Vorteil erlangt, der über die sonstigen wechselseitigen arbeitsvertraglichen Pflichten hinausgeht (BAG, Urteil v. 11.04.2006, a.a.O., v. 19.02.2004, a.a.O., LAG Hamm v. 21.01.2021 m.w.H., a.a.O.).

Die Rückzahlungsvereinbarung, die unter bestimmten Voraussetzungen die Erstattung der Fortbildungskosten vorsieht, genügt nur dann dem Transparenzgebot, wenn die gegebenenfalls zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen angegeben sind (BAG, Urteil v. 21.08.2012, Az. 3 AZR 698/10, in juris recherchiert). Neben den Kursgebühren können Fahrt- und Unterbringungskosten und die während der Freistellung weitergezahlte Vergütung und Bezüge, also die Nettobezüge, die Steuerabzüge und die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung, als Rückzahlungsbetrag zusammengefasst werden. Der Rückforderungsbetrag ist auf die tatsächlich entrichteten Aufwendungen des Arbeitgebers beschränkt (Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 10.05.2016, Az. 9 AZR 434/15 in juris recherchiert). Es sind die einzelnen Posten aufzuzeigen und soweit wie möglich zu beziffern (BAG, Urteil v. 21.08.2012, a.a.O.).

2. Die o.g. Grundsätze sind vorliegend erfüllt.

a) Die Kursgebühr und die für die 18 Freistellungstage bezahlten Bezüge werden konkret genannt. Insoweit hat sich die Klägerin für die Höhe der pro Freistellungstag weitergezahlten Vergütung an die für die Berechnung des täglichen Urlaubsentgeltes anerkannte Berechnungsformel gehalten. Dabei hat sie nicht das ab 01.06.2019 tatsächlich geleistete höhere Gehalt von € 2.950, sondern das zuvor entrichtete geringere Gehalt in Höhe von € 2.650,- angesetzt.

Zu Unrecht moniert die Beklagtenseite, dass die Klägerin für die Berechnung des Gehaltes pro Freistellungstag sich nicht an die vom BAG aufgestellten Grundsätze der Annahmeverzugslohn-Berechnung gehalten habe. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 16.05.2012, Az. 5 AZR 251/11, ausgeführt, dass bei Beendigung des Annahmeverzugs im Laufe eines Monats zur Ermittlung der Höhe der geschuldeten Vergütung nicht auf die in diesem Monat zu

leistenden Arbeitstage abzustellen sei, sondern die anteilige Vergütung in Anlehnung an die gesetzliche Wertung in § 191 BGB bzw. in § 18 Abs. 1 Satz 2 BBiG auf der Grundlage eines Tagessatzes von 1/30 des Monatsgehaltes zu berechnen sei.

Die Zahlung der Vergütung an Freistellungstagen durch den Arbeitgeber ist jedoch nach Ansicht des Berufungsgerichtes sachlich mit der Gewährung entsprechender Urlaubstage vergleichbar und nicht mit Tagen, für die der Arbeitgeber Annahmeverzug zu leisten hätte, gleichzusetzen. Die Berechnung nach der Formel 3 Monatsgehälter ÷ 65 × 18 Freistellungstage ist daher rechtlich nicht zu beanstanden. In dieser Höhe hat die Beklagte das Gehalt auch tatsächlich erhalten.

- b) Nach Ansicht des Berufungsgerichtes kann jedoch der Rechtsauffassung des Beklagtenvertreters, § 3 Abs. 4 der Fortbildungsvereinbarung würde zu einer unzulässigen Verlängerung der Bindungsfrist von sechs Monaten führen, nicht gefolgt werden.

aa) Die Bindungsfrist beträgt vorliegend 6 Monate. Es bestehen keine Zweifel, dass bei einer Lehrgangsdauer von 18 Tagen eine 6monatige Bindung gerechtfertigt ist.

Die Beklagte verfügt nach Abschluss der Fortbildung „Fachtherapeut Wunde ICW“ als Wundfachtherapeutin auch über einen erweiterten Betätigungs- und Aufgabenkreis als Vorgesetzte der bei der Klägerin tätigen Wundexperten, was mit einer zugesagten erhöhten Vergütung einherging und auch ihre Arbeitsmarktchancen verbessert. Letzteres wird auch von der Beklagten nicht in Zweifel gezogen.

bb) Eine Verlängerung dieser Bindungsfrist von sechs Monaten sieht die Klausel auch nicht vor. Die insoweit von der Beklagtenseite aufgeführten Fallkonstellationen, mit denen diese begründen will, dass die Klausel des § 3 Abs. 4 in Verbindung mit § 3 Abs. 2 zu einer Endlosbindung der Beklagten führen könnte, übersehen völlig, dass eine Rückzahlungsverpflichtung bei einem rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten nach Beendigung der Fortbildung –

völlig unerheblich, ob in diesem Zeitraum, tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde – gänzlich entfällt. Insoweit ist nach der Klausel eindeutig geregelt, dass eine Rückzahlungsverpflichtung allein an den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten nach Beendigung der Fortbildung und nicht an eine tatsächliche Arbeitsleistung geknüpft ist. Für eine andere Interpretation dieser Klausel bestehen nach Ansicht des Berufungsgerichts – entgegen der Auffassung des Erstgerichts – keinerlei Anhaltspunkte. So entfällt auch bei den von der Beklagenseite aufgezeigten Fallkonstellationen, z.B. dass der Arbeitnehmer nach Beendigung der Fortbildung in Elternzeit geht und das Arbeitsverhältnis insoweit ruht, eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers bereits dem Grunde nach nach einer sechsmonatigen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach der Beendigung der Fortbildungsmaßnahme. Das bedeutet, dass vorliegend mit der Beendigung der Fortbildungsmaßnahme zum 03.12.2019 eine Rückzahlungsverpflichtung bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 03.06.2020 (§§ 167 Abs. 1, 188 Abs. 2 Satz 1 BGB) völlig entfällt, unabhängig davon, ob in dieser Bindungsfrist tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde und eine Reduzierung des Rückzahlungsbetrages bislang nicht erfolgen konnte.

Die Frage einer Reduzierung des Rückzahlungsbetrages der Höhe nach stellt sich damit nur für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis vor der sechsmonatigen Bindungsfrist rechtlich beendet wird.

cc) Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichtes würden sich insoweit lediglich die Fragen stellen, ob die Klausel, die den Erlass des Rückzahlungsbetrages um 1/6 bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses für jeden Monat der Beschäftigung nur dann vorsieht, wenn der Arbeitnehmer für diese Zeit Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und demnach in dieser Zeit in keinem ruhenden Arbeitsverhältnis (kein Bezug von Arbeitsentgelt) stand, einer AGB-Kontrolle standhalten würde und eine Unwirksamkeit des § 3 Abs. 4 zu einer Unwirksamkeit der gesamten Rückzahlungsklausel führen würde oder eine Streichung des § 3 Abs. 4 nach dem Blue-Pencil-Test zu einer Weitergeltung der in § 3 Abs. 2 geregelten Rückzahlungsverpflichtung führen würde. Dies kann zwar dahinstehen, da nach Ansicht

des Berufungsgerichts die Rückzahlungsklausel in § 3 Abs. 2 des Fortbildungsvertrages bereits den Arbeitnehmer aus anderen Gründen unangemessen benachteiligt und damit nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam ist. Insoweit sieht sich das Berufungsgericht jedoch veranlasst, darauf hinzuweisen, dass nach seiner Ansicht § 3 Abs. 4 in sich bereits nicht hinreichend klar und verständlich, sondern vielmehr widersprüchlich ist.

(1) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich die zur Unwirksamkeit einer allgemeinen Geschäftsklausel führende unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Vertragsklausel nicht klar und verständlich ist. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Vertragsbestimmung so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Die Klausel muss im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders so klar und präzise wie möglich umschreiben. Sie verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten enthält und Spielräume eröffnet (BAG, Urteil v. 21.08.2012, Az. 3 AZR 698/10, in juris recherchiert).

Die vorliegende Klausel bezieht sich einmal auf einen fehlenden Anspruch auf Arbeitsentgelt und setzt dies dann mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis gleich. Diese Gleichsetzung entspricht jedoch nicht der Gesetzeslage. Es gibt vielmehr Zeiten, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, so z.B. nach sechswöchiger ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit oder bei Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers, ohne dass dies aber zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt.

(2) Die Unwirksamkeit dieser Klausel würde nach Auffassung des Berufungsgerichtes jedoch für sich gesehen, nicht zu einer Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt führen. Vielmehr würde nach dem anwendbaren Blue-Pencil-Test die Rückzahlungsvereinbarung nach § 3 Abs. 2 von der Unwirksamkeit der Klausel in § 3 Abs. 4 nicht tangiert.

(a) Enthält eine Klausel einen wirksamen und einen unwirksamen Teil, ist stets

zu prüfen, ob sie ohne den unwirksamen Teil noch einen eigenständigen, sinnvollen Regelungsgegenstand enthält. Davon abhängig ist entweder die gesamte Klausel oder nur der unwirksame Teil nicht Vertragsbestandteil geworden (sog. Blue-Pencil-Test). Dann, wenn Teile einer Klausel sprachlich und inhaltlich eindeutig abtrennbar sind, kommt die Teilung in einen zulässigen und einen unzulässigen Teil in Betracht. Dann wird nicht eine zu weitgehende Klausel neu gefasst, sondern eine teilbare Klausel ohne ihren unwirksamen Bestandteil mit ihrem zulässigen Inhalt aufrechterhalten (BAG, Urteil v. 14.01.2009, Az. 3 AZR 900/07; Urteil v. 15.09.2009, Az. 3 AZR 173/08; in juris recherchiert). Die Aufrechterhaltung des zulässigen Teils einer Klausel ist jedoch dann ausgeschlossen, wenn gerade aus der Kombination zweier Klauselteile deren Intertransparenz und damit ihre Unwirksamkeit gemäß § 307 Abs. 1 BGB folgt. In diesem Fall käme die teilweise Aufrechterhaltung der Klausel einer unzulässigen geltungserhaltenden Reduktion gleich.

(b) Nach Auffassung des Berufungsgerichtes liegt eine teilbare Klausel vor. § 3 Abs. 1 und Abs. 2 sind sprachlich und inhaltlich eindeutig von § 3 Abs. 4 abtrennbar. Es wird durch die Streichung des § 3 Abs. 4 nicht eine zu weitgehende Klausel neu gefasst, sondern eine teilbare Klausel ohne ihren unwirksamen Bestandteil mit ihrem zulässigen Inhalt aufrechterhalten (BAG, Urteil v. 15.09.2009, Az. 3 AZR 173/08, in juris recherchiert). Die ersatzlose Streichung der unwirksamen Klausel bietet eine angemessene, den typischen und schutzwürdigen Interessen des Klauselverwenders und seines Vertragspartners Rechnung tragende Lösung (BAG, Urteil v. 10.05.2016, Az. 9 AZR 434/15, in juris recherchiert). Es liegt keine Zerlegung einer ihrem Wortlaut nach eindeutig einheitlichen Regelung in mehrere selbständige Regelungen vor. Es handelt sich um verschiedene, auch äußerlich getrennte Regelungen. § 3 Abs. 1 und Abs. 2 der Fortbildungsvereinbarung bleiben als zulässige Rückzahlungsvereinbarungsklausel somit bestehen.

3. Die Klausel des § 3 Abs. 2 des Fortbildungsvertrages ist jedoch nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB deshalb unwirksam, da diese nicht ausreichend nach dem Grund für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses differenziert.

- a) So ist höchstrichterlich entschieden, dass es nicht zulässig ist, eine Rückzahlungspflicht einschränkungslos an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Es bedarf vielmehr einer nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenzierten Betrachtung (BAG, Urteil v. 11.12.2018, Az. 9 AZR 383/18; LAG Hamm, Urteil v. 21.01.2021, Az. 1 Sa 954/20, in juris recherchiert). Dabei lässt sich die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung davon leiten, dass eine Rückzahlungsklausel nur dann ausgewogen ist, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, der Rückzahlungsverpflichtung durch eigene Betriebstreue zu entgehen. Damit wird der Risikoverteilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber entsprochen. So ist es der Arbeitgeber, der Verluste aufgrund von Investitionen trägt, die nachträglich wertlos werden. Müsste der Arbeitnehmer die in seine Aus- und Weiterbildung investierten Betriebsausgaben auch dann zurückzahlen, wenn die Ursachen einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses alleine dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers entstammen, hätte es der Arbeitgeber entgegen der das Arbeitsrecht prägenden Risikoverteilung in der Hand, den Arbeitnehmer mit den Kosten einer fehlgeschlagenen Investition zu belasten. Eine Klausel, die auch für einen solchen Fall eine Rückzahlungspflicht vorsieht, würde ausschließlich die Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen und damit den Arbeitnehmer mangels ausreichender Beachtung der wechselseitigen Interessen unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB benachteiligen (BAG, Urteil v. 13.12.2011, Az. 3 AZR 791/09; Urteil v. 28.05.2013, Az. 3 AZR 103/12; LAG Hamm, Urteil v. 21.01.2021, a.a.O., in juris recherchiert).
- b) Die hier vorliegende Klausel nimmt zwar eine Differenzierung vor. Nicht ausreichend differenzierend und damit unangemessen benachteiligend ist die in § 3 Abs. 2 geregelte Auflösungssituation durch ordentliche nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Danach bleibt der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis durch seine Kündigung aus einem Grund beendet wird, den die Arbeitgeberin nicht zu vertreten hat. Damit sieht die Klausel zwar den Entfall der Rückzahlung für den Fall vor, dass die Arbeitnehmerkündigung auf Gründe gestützt wird, die ihre Ursachen im Verantwortungsbereich und in der Sphäre der Arbeitgeberin haben. Für die Situation einer

personenbedingten Eigenkündigung, deren Gründe auch der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, bleibt der Arbeitgeberin hingegen eine Anspruchsgrundlage erhalten. Denn das Arbeitsverhältnis würde in einer solchen Situation „durch Kündigung des Mitarbeiters aus einem nicht durch den Arbeitgeber zu vertretenden Grund“ enden. Ein solcher personenbedingter Grund wäre aber weder von der Arbeitgeberin noch vom Arbeitnehmer zu vertreten.

aa) Insoweit schließt sich das Berufungsgericht vollinhaltlich den Ausführungen des Landesarbeitsgerichtes Hamm in seinem Urteil vom 18.05.2018, Az. 1 Sa 49/18, und seinem Urteil vom 29.01.2021, Az. 1 Sa 954/20 (jeweils in juris recherchiert) an. Eine Klausel, die die Rückzahlungsverpflichtung von Fortbildungskosten auch für den Fall einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers entstehen lässt, differenziert nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens. Sie benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und ist damit unwirksam. Es kann auch nicht angenommen werden, dass die Klausel bereits ohne ausdrückliche Benennung eine Rückzahlungspflicht für den Fall der personenbedingten Eigenkündigung ausschließt, weil sie nur den Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers erfassen sollte. Es mag sein, dass die Vertragsparteien die aus personenbedingten Gründen berechnete Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausgenommen hätten, sofern sie dies erwogen hätten. Nach dem Wortlaut der Rückzahlungsklausel ist das jedenfalls nicht der Fall.

bb) Auch kann die Kammer kein Interesse des Arbeitgebers erkennen, das es gerechtfertigt erscheinen lassen könnte, einen Arbeitnehmer auch für den Fall, dass er aus berechtigten personenbedingten Gründen – etwa bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit – nicht mehr in der Lage ist, der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit bis zum Ablauf der Bindungsfrist nachzukommen, durch den mit der Rückforderungsklausel verbundenen Bleibedruck zu zwingen, am Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Bindungsdauer festzuhalten. Der Arbeitgeber finanziert dem Arbeitnehmer eine Aus- oder Weiterbildung in dem Interesse, die vom Arbeitneh-

mer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für seinen Betrieb nutzen zu können. Dieses Interesse des Arbeitgebers berechtigt ihn, dem Grunde nach einen Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen zu suchen und einen vorzeitig sich abkehrenden Arbeitnehmer mit den Fortbildungskosten ganz oder anteilig zu belasten (BAG, Urteil v. 19.02.2004, Az. 6 AZR 552/02; LAG Hamm, Urteil v. 21.01.2021, a.a.O., m.w.H., in juris recherchiert). Nur ein solches Ereignis kann eine Erstattungspflicht des Arbeitnehmers auslösen, das in die Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitnehmers fällt und den berechtigten Interessen des Arbeitgebers zuwiderläuft. Der Arbeitnehmer muss die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses beeinflussen können und es damit in der Hand haben, der Erstattungspflicht durch eigene Betriebstreue zu entgehen (BAG, Urteil v. 19.02.2004, a.a.O.). Der Arbeitgeber wird demgemäß in einer Rückzahlungsklausel nicht nur danach differenzieren müssen, dass eine arbeitgeberseitige personenbedingte Kündigung keine Rückzahlungsklausel auslöst. Er muss auch differenzierend aufnehmen, dass im Falle einer berechtigten und nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden personenbedingten Eigenkündigung keine Rückzahlungspflicht besteht. Ist der Arbeitnehmer aus nicht zu vertretenden personenbedingten Gründen bis zum Ablauf der Bleibefrist nicht mehr in der Lage, seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen, hat er es auch nicht mehr in der Hand, den berechtigten Erwartungen des Arbeitgebers, die in die Fortbildung getätigten Investitionen nutzen zu können, zu entsprechen. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer trotzdem an das Arbeitsverhältnis zu binden, lässt sich jedenfalls nicht an seinem Interesse an einer möglichst langfristigen Nutzung der einmal getätigten Investitionen festmachen. Eine Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung muss, um nicht unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB zu sein, deshalb u.a. vorsehen, dass eine Rückzahlungsverpflichtung auch dann entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aus unverschuldeten personenbedingten Gründen, die bis zum Ablauf der Bleibedauer anhalten, vom Arbeitnehmer durch Ausspruch einer Kündigung oder aufgrund einer entsprechenden Auflösungsvereinbarung beendet wird.

(1) Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in der auf das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Hamm vom 18.05.2018 ergangenen Revisionsentscheidung

(11.12.2018, Az. 9 AZR 383/18, in juris recherchiert) betont, dass es jedenfalls bei einer arbeitsvertraglich vorgesehenen Suspendierung des Arbeitsverhältnisses infolge personenbedingter Gründe – dort der fehlenden Flugtauglichkeit des fortgebildeten und zur Rückzahlung verpflichteten Piloten – nicht gerechtfertigt sei, den Arbeitnehmer durch die bei einer Eigenkündigung ausgelösten Erstattungspflicht ohne Gegenleistung an das Arbeitsverhältnis zu binden. Dem Arbeitgeber wäre es bis zum Ablauf der Bindungsdauer nicht möglich, die dem Arbeitnehmer durch die Fortbildungsmaßnahme vermittelte Qualifikation zu nützen, um die aufgewendeten Fortbildungskosten anteilig auszugleichen. Das BAG schließt sich im Ergebnis somit den Vorinstanzen an, legt in seiner Begründung aber einen erkennbar anderen Schwerpunkt. Es rückt eine Klausel des Arbeitsvertrages in den Mittelpunkt, die im Falle einer Arbeitsunfähigkeit zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei dauerhafter Suspendierung der gegenseitigen Leistungspflichten führt. In Zusammenschau mit dieser Klausel ist das BAG der Ansicht, dass der Rückzahlungstatbestand unangemessen benachteiligend ist. Dabei entsteht der Eindruck, dass das BAG sich sehr eng an dem streitgegenständlichen Sachverhalt orientiert und versucht zu vermeiden, eine allgemeine Aussage darüber zu treffen, ob berechnigte personenbedingte Gründe für eine Eigenkündigung als rückzahlungsauslösende Tatbestände auszuschließen sind oder ob nur das Zusammenspiel mit der dauerhaften Suspendierung der Leistungspflichten im Krankheitsfall für die unangemessene Benachteiligung maßgeblich war.

(2) Auch bei fehlender arbeitsvertraglich vorgesehener Suspendierung der wechselseitigen Verpflichtungen im Falle personenbedingter Gründe ist - nach Auffassung des Berufungsgerichtes - die Interessenlage für den betroffenen Arbeitnehmer, der bis zum Ablauf der Bleibedauer aus nicht zu vertretenden personenbedingten Gründen nicht mehr in der Lage ist, seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen, dieselbe. Nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers und Auslaufen etwaiger Zahlungszeiträume von Lohnersatzleistungen bliebe er weiterhin an das für ihn sinnentleerte Arbeitsverhältnis gebunden, sofern er eine Rückzahlungsverpflichtung abwenden will, die ihn einer solchen existenziell sicher schwierigen Situation besonders belasten würde. Ein Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer gleichwohl an das Arbeitsverhältnis

zu binden, das in einem inneren Zusammenhang mit seinem berechtigten Interesse steht, die allgemein getätigte Investition in die Fortbildung des Arbeitnehmers wirtschaftlich verwerten zu können, ist nicht ersichtlich.

Zwar ist das Krankheitsrisiko grundsätzlich der Sphäre des Arbeitnehmers zuzuordnen. In einer unverschuldeten Krankheit realisiert sich das persönliche Lebensrisiko des Arbeitnehmers. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nicht verschuldet hat, führt nicht dazu, dass sie aus der Sphäre des Arbeitgebers stammt. Im Falle einer Langzeiterkrankung und entsprechender Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers würde dem Arbeitgeber möglicherweise auch ein personenbedingter Kündigungsgrund zustehen. Schließt die Rückzahlungsklausel die Rückzahlungspflicht bei einer Eigenkündigung aufgrund von berechtigten personenbedingten Gründen nicht aus, sind Situationen denkbar, in welchen der Arbeitnehmer seiner Tätigkeit eventuell nie mehr nachgehen kann und er das Arbeitsverhältnis dennoch nicht beenden kann, ohne sich der Rückzahlungsverpflichtung ausgesetzt zu sehen. Vielmehr kann der Arbeitnehmer der Rückzahlungsverpflichtung nur entgehen, wenn er die Bindungsdauer „absitzt“ oder der Arbeitgeber aufgrund der Krankheit die Kündigung ausspricht. Den Arbeitnehmer auf diese Handlungsmöglichkeiten zu beschränken, obwohl das Arbeitsverhältnis nicht mehr sinnhaft mit Leben gefüllt ist, stellt eine unangemessene Benachteiligung dar. Aus diesem Grund ist es erforderlich, die Rückzahlungsklausel zu Aus- und Fortbildungen in Arbeitsverträgen oder Fortbildungsverträgen zu modifizieren und im Zusammenhang mit den rückzahlungsauslösenden Tatbeständen die Fälle auszuschließen, in denen ein Arbeitnehmer aus berechtigten personenbedingten Gründen kündigt (so auch Verma/Takacs, BB 2021, S. 308-314 m.w.H.).

cc) Die damit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksame Rückforderungsklausel kann auch nicht mit dem Inhalt aufrechterhalten werden, dass der beklagte Arbeitnehmer nur bei einer Eigenkündigung aus Gründen, die er selbst zu vertreten hat, mit einer Rückforderung belastet wird. Eine solche geltungserhaltende Reduktion allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nicht möglich (BAG, Urteil v. 11.12.2018, Az. 9 AZR 383/18, a.a.O.). Eine ergänzende Vertragsauslegung

scheidet ebenfalls aus. Es ist nicht erkennbar, dass die Klägerin ein schutzwürdiges Interesse daran haben könnte, die Rückzahlungsklausel mit einem zulässigen Inhalt aufrechtzuerhalten. Auch ist nicht ersichtlich, dass die Unwirksamkeit der Klausel zu einer unzumutbaren Härte für die Klägerin im Sinne des § 306 Abs. 3 BGB führen würde. Auf der Grundlage der Rechtsprechung des BAG und der Instanzgerichte ist seit geraumer Zeit bekannt, dass Rückzahlungsklauseln unwirksam sind, die an Beendigungstatbestände eine Zahlungsverpflichtung anknüpfen, deren Ursache der Risikosphäre des Arbeitgebers zuzurechnen ist. Dies führt dazu, dass die Klägerin nicht auf den Fortbestand einer etwa anderslautenden Rechtsprechung vertrauen konnte, sondern mit einer Fortentwicklung der Rechtsprechung rechnen musste (BAG, Urteil v. 11.12.2018, a.a.O.).

- II. Die Klägerin kann ihren Anspruch auf Erstattung der Fortbildungskosten auch nicht auf §§ 812 Abs. 1 Satz 1, 818 Abs. 2 BGB stützen. Die Beklagte hat die Fortbildung nicht ohne rechtlichen Grund erlangt, sondern auf der Basis der – mit Ausnahme der Rückzahlungsklausel – wirksamen Weiterbildungsvereinbarung (BAG, Urteil v. 06.08.2013, Az. 9 AZR 442/12; v. 21.08.2012, Az. 3 AZR 698/18; LAG Hamm, Urteil v. 29.01.2021, a.a.O.).

C.

Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

D.

Infolge grundsätzlicher Bedeutung war die Revision nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder

von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

...
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

...
ehrenamtlicher Richter

...
ehrenamtlicher Richter