
Datum: 18.02.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 1138/08
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2009:0218.2SA1138.08.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Detmold, 3 Ca 608/07
Schlagworte: Rückzahlung von Ausbildungskosten - AGB-Inhaltskontrolle
Normen: § 307 Abs. 1 BGB

Tenor:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 19.06.2008 – 3 Ca 608/07 – abgeändert.

Unter Aufhebung des Versäumnisurteils des Arbeitsgerichts Detmold vom 14.02.2008 wird der Beklagte verurteilt, an die Klägerin 7.500,00 € zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB aus dieser Summe seit dem 22.11.2006 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen mit Ausnahme der durch die Säumnis der Klägerin am 14.02.2008 entstandenen Kosten. Diese Kosten trägt die Klägerin.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin verlangt von dem Beklagten die Rückzahlung von Ausbildungskosten in Höhe von 7.500,00 €.

1

2

Der Beklagte war bei der Klägerin, die einen örtlichen Zugverkehr betreibt, seit dem 01.08.2003 als Mitarbeiter im Service tätig.	3
Der Beklagte absolvierte nach vorangegangener Bewerbung ab 04.10.2005 eine von der Klägerin finanzierte Ausbildung zum Triebwagenführer. Die Parteien schlossen darüber eine Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung, die vom 31.01.2006 datiert und in der es auszugsweise wie folgt heißt:	4
"1. Der Mitarbeiter wird in der Zeit vom 04.10.2005 bis vsl. 10.02.2006 an der Ausbildung für Triebfahrzeugführer teilnehmen. Die Ausbildung gilt als beendet, wenn der Mitarbeiter alle Prüfungen erfolgreich bestanden hat und die Gesellschaft auf Basis dieser Prüfungsergebnisse den Einsatz als Triebfahrzeugführer erlaubt. ... Die Teilnahme an dieser Ausbildung erfolgt nach übereinstimmender Auffassung der Gesellschaft und des Mitarbeiters im Interesse seiner beruflichen und fachlichen Fort- und Weiterbildung. ... 4. Die Gesellschaft übernimmt für den Mitarbeiter die Kosten der Ausbildung. Dazu gehören neben den unter Nr. 2 genannten Kosten der Freistellung insbesondere Unterrichtsgebühren, der Aufwand der praktischen Ausbildung, Prüfungsgebühren, Übernachtungskosten sowie Reisekosten entsprechend der Reisekostenordnung der Gesellschaft. 5. Kündigt der Mitarbeiter entweder vor Beendigung der Ausbildung oder vor Ablauf von 27 Jahren nach deren Beendigung ... oder wird seitens der Gesellschaft gegenüber dem Mitarbeiter eine Kündigung aus Gründen, die in der Person bzw. dem Verhalten des Mitarbeiters liegen, ausgesprochen, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, sämtliche Aufwendungen und Kosten, die der Gesellschaft durch die Ausbildungsteilnahme entstanden sind, zurückzuzahlen. Als Höchstsumme wird ein Betrag von 7.500,00 EUR festgelegt. Die Rückzahlungsverpflichtung staffelt sich wie folgt: Bei Kündigung • während der Ausbildung oder vor Ablauf des Jahres nach Beendigung sind 100 % • nach Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Ausbildung, jedoch vor Ablauf von 18 Monaten sind 50 % • nach Ablauf von 18 Monaten seit Beendigung der Ausbildung, aber vor Ablauf von 2 Jahren sind 25 % der angefallenen Kosten und Aufwendungen für die Ausbildung zurück zu erstatten."	8
Wegen der Einzelheiten wird auf den Inhalt der Vereinbarung (Blatt 30 und 31 d. A.) Bezug genommen.	9
Der Beklagte absolvierte die Prüfung am 12.03.2006. Aufgrund eines Vorfalls im April 2006 wurde der Eisenbahnführerschein des Beklagten eingezogen. Er durfte nicht mehr als Triebwagenführer eingesetzt werden und war deshalb wieder im Servicebereich tätig. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2006.	10
Die Klägerin ist der Auffassung, der Beklagte müsse aufgrund seiner Kündigung ihr die außergerichtlich vergeblich geltend gemachten Ausbildungskosten in Höhe von 7.500,00 € nebst Zinsen erstatten.	11
Der Beklagte meint, die Rückzahlungsvereinbarung sei unwirksam. Sie halte einer AGB-Kontrolle nicht stand.	12

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie der in erster Instanz gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 19.06.2008 sein klageabweisendes Versäumnisurteil vom 14.02.2008 aufrecht erhalten. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Rückzahlungsklausel sei zu weit gefasst, halte dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht stand und benachteilige den Beklagten gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen. Die Rückzahlungsklausel differenziere nämlich nicht nach den möglichen Beendigungsgründen. Der Rückzahlungsanspruch werde einschränkungslos durch jede Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausgelöst. Dies sei unangemessen, weil die Eigenkündigung des Arbeitnehmers auch auf vertragsbrüchiges Verhalten des Arbeitgebers zurückgeführt werden könne. Komme der Arbeitgeber seinen vertraglichen Pflichten nicht nach und störe er dauerhaft die gegenseitigen Pflichten des Arbeitsverhältnisses, indem er dem Arbeitnehmer beispielsweise keinen seiner verbesserten Qualifikationen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz anbiete, könne ihm bei einer darauf beruhenden Kündigung des Arbeitnehmers ein billigenwertes Interesse an anteiliger Kostenerstattung nicht zugestanden werden. Da die Vereinbarung vom 31.01.2006 aber nicht nach den Gründen für die Eigenkündigung des Arbeitnehmers differenziere, sei sie unklar und unangemessen und daher unwirksam. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts Bezug genommen. 16

Mit der Berufung verfolgt die Klägerin ihren erstinstanzlichen Zahlungsantrag in vollem Umfang weiter. Zur Begründung ihres Rechtsmittels trägt sie vor, anders als vom Arbeitsgericht angenommen verstoße die vereinbarte Rückzahlungsklausel nicht gegen das in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB enthaltene Transparenzgebot und der gesamte Inhalt der Klausel beinhalte auch keine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Klausel sei verständlich gestaltet und lasse mit der gebotenen Eindeutigkeit erkennen, dass bei einer Arbeitnehmerkündigung aus Gründen in der Person bzw. dem Verhalten des Mitarbeiters die Ausbildungskosten zu erstatten seien. Nachdem dem Beklagten wegen eines gravierenden Rotlichtverstoßes von der Eisenbahnbetriebsleitung die Erlaubnis zum Führen von Triebfahrzeugen entzogen worden sei, habe sie keine Möglichkeit gehabt, ihn als Triebwagenführer einzusetzen. Das Fehlverhalten des Beklagten sei Anlass für seine Eigenkündigung gewesen. Der Beklagte hätte deshalb mit der Erstattung der Ausbildungskosten rechnen müssen. Ihrerseits bestehe ein billigenwertes Interesse an der Rückzahlung der aufgewendeten Ausbildungskosten, denn die Zusatzausbildung zum Triebwagenführer habe dem Beklagten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt neue Tätigkeitsmöglichkeiten eröffnet und ihm eine zusätzliche Qualifikation verschafft. Die Rückzahlungsklausel sei nicht zu weit gefasst, denn sie differenziere zwischen dem Fall einer Kündigung durch den Arbeitnehmer und weiteren Beendigungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber. Eine betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung löse die Rückzahlungsverpflichtung nicht aus. Nur bei einer verhaltensbedingten oder personenbedingten Kündigung sei der Arbeitnehmer zur Erstattung der Ausbildungskosten verpflichtet. Da die Klausel somit zwischen Arbeitnehmerkündigung einerseits und Arbeitgeberkündigung andererseits unterscheide, könne von einer unangemessenen Benachteiligung keine Rede sein. Die Rückzahlungsklausel könne nicht in einen zulässigen und einen unzulässigen Bestandteil aufgeteilt werden, sondern Gegenstand der Inhaltskontrolle müsse die Rückzahlungsklausel in ihrer Gesamtheit sein. 17

Die Klägerin beantragt, 18

unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Detmold vom 19.06.2008 – 3 Ca 608/07 – sowie unter Aufhebung des Versäumnisurteils des Arbeitsgerichts Dortmund vom 14.02.2008 den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 7.500,00 € zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über den Basiszinssatz der EZB aus dieser Summe seit dem 22.11.2006 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt, 20

die Berufung zurückzuweisen. 21

Der Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil und tritt dem Vorbringen der Klägerin entgegen. 22

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen. 23

Entscheidungsgründe 24

Die zulässige Berufung der Klägerin ist begründet. Der Klage ist stattzugeben. Der Beklagte ist zur Rückzahlung der Ausbildungskosten in der verlangten Höhe von 7.500,00 € zuzüglich Zinsen verpflichtet. Die vereinbarte Rückzahlungsklausel hält einer Überprüfung gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB stand. Sie entspricht inhaltlich den Anforderungen, die die Rechtsprechung vor dem Inkrafttreten der AGB-Bestimmungen für die Zulässigkeit von Rückzahlungsverpflichtungen für Aus- und Fortbildungskosten aufgestellt hat. 25

I 26

Bei der vereinbarten Rückzahlungsklausel handelt es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne von § 305 Abs. 1 BGB, die gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB daran zu messen ist, ob sie dem Beklagten als Vertragspartner unangemessen benachteiligt. Dies ist hier nicht der Fall, denn die wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung der rechtlich anzuerkennenden Interessen beider Vertragsteile führt nicht zu dem Ergebnis, dass die Klägerin durch eine einseitige Vertragsgestaltung zu ihren Gunsten auf Belange des Beklagten keine Rücksicht genommen hat. Die Rückzahlungsklausel ist hinreichend klar gefasst und mit den wesentlichen Gedanken der Berufsfreiheit vereinbar. 27

1. Rückzahlungsverpflichtungen für vom Arbeitgeber verauslagte Aus- und Fortbildungskosten benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Bereits vor dem Inkrafttreten der gemäß den §§ 305 ff. BGB durchzuführenden Inhaltskontrolle waren nach der Rechtsprechung des BAG einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, wenn er vor dem Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, grundsätzlich zulässig (vgl. BAG vom 21.07.2005 – 6 AZR 452/04, NZA 2006, 542; BAG vom 19.02.2004 – 6 AZR 552/02, AP Nr. 33 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe). Rückzahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers müssen aber einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen und dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein. Dies ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls aufgrund einer umfassenden Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu ermitteln. Dem Arbeitgeber ist ein berechtigtes Interesse an der Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel zuzubilligen, weil er auf diese Weise eine Absicherung gegen den Verlust seiner Investitionen in die Weiterbildung des Arbeitnehmers enthält. Andererseits muss dem Arbeitnehmer durch die Weiterbildung eine 28

angemessene Gegenleistung zufließen. Die Erstattung von Fortbildungskosten ist dem Arbeitnehmer umso eher zuzumuten, je größer für ihn der mit der Weiterbildung verbundene Vorteil ist. Für den Arbeitnehmer ist die Aus- und Fortbildung vorteilhaft, wenn er dadurch seine Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert und sich realistische Aufstiegsmöglichkeiten verschafft (vgl. BAG vom 11.04.1990 – 5 AZR 208/89, BB 1990, 2052 und vom 18.08.1976 – 5 AZR 399/75, NJW 1977, 973). Die zeitliche Dauer der Bindung und die Höhe der zu erstattenden Ausbildungskosten hängen von der Länge der Fortbildungszeit, dem Umfang der dem Arbeitgeber entstandenen Aus- und Weiterbildungskosten und insbesondere davon ab, ob es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines in der Sphäre des Arbeitnehmers angesiedelten Umstandes ankommt, den dieser beeinflussen kann (vgl. im Einzelnen HWK/Thüsing 3 Aufl. § 611 BGB Rn. 467 bis 471).

a) An diesen Grundsätzen gemessen kann die Unwirksamkeit der Ausbildungskostenerstattungsvereinbarung der Parteien vom 31.01.2006 nicht festgestellt werden. Anders als vom Arbeitsgericht angenommen beinhaltet die Klausel in Nr. 5 der Vereinbarung keine unangemessene Benachteiligung des Beklagten gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Beklagte ist zur Rückzahlung der Ausbildungskosten mit der festgelegten Höchstsumme von 7.500,00 € verpflichtet, wenn er selbst vor Beendigung der Ausbildung oder vor Ablauf von 2 Jahren nach deren Beendigung kündigt. Dieser Satz darf nicht isoliert betrachtet werden, sondern muss im Zusammenhang gesehen werden. Es wird nämlich differenziert zwischen der Kündigung durch den Beklagten einerseits und die Kündigung durch die Klägerin andererseits. Im Falle einer Arbeitgeberkündigung soll die Verpflichtung zur Rückzahlung der Ausbildungskosten nur bestehen, wenn die Kündigung aus Gründen, die in der Person bzw. dem Verhalten des Mitarbeiters liegen, ausgesprochen wird. Danach wird in zulässiger Weise zwischen einer Kündigung durch den Arbeitnehmer und einer Kündigung durch den Arbeitgeber unterschieden. Darüber hinaus wird differenziert nach Grund und Anlass der Kündigung. Nur wenn die Kündigungsgründe in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen, soll dieser mit einer zeitlichen Staffelung zur Rückzahlung verpflichtet sein. Weil die Rückzahlungsklausel auf diese Weise danach unterscheidet, ob der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus der Sphäre des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers stammt, hält sie den Anforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB stand (vgl. BAG vom 23.01.2007 – 9 AZR 482/06, NZA 2007, 748 und BAG vom 18.03.2008 – 9 AZR 186/07).

29

b) Anders als vom Arbeitsgericht angenommen kann eine unangemessene Benachteiligung nicht darin erblickt werden, dass im Falle der Arbeitnehmerkündigung nicht danach unterschieden wird, ob der Grund dafür in der Verantwortlichkeit des Beklagten liegt oder von der Klägerin zu vertreten ist. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und im typischen Sinne einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden (BAG vom 18.03.2008 – 9 AZR 186/07; BGH vom 14.07.2004 – VIII ZR 339/03, NJW 2004, 2961). Die für den Fall der Kündigung des Beklagten vorgesehene Rückzahlungsverpflichtung muss im Zusammenhang betrachtet werden. Ihr Sinn und Zweck erschließt sich aus dem verfolgten Zweck und dem gesamten Inhalt der Rückzahlungsvereinbarung. Danach kann nicht zweifelhaft sein, dass der Beklagte mit der Erstattung der Ausbildungskosten rechnen musste, wenn er aus Gründen in seiner Person oder seinem Verhalten Anlass für eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses geben würde. Eines ausdrücklichen Ausschlusses der Rückzahlungsverpflichtung für den Fall der durch vertragswidriges Verhalten der Klägerin veranlassten Eigenkündigung des Beklagten bedurfte es danach bei verständiger Würdigung nicht. Im Gegensatz zu der auf den konkreten Einzelfall zugeschnittenen Rechtsprechung vor

30

Inkrafttreten der AGB beruht die hier vorzunehmende Inhaltskontrolle auf einer typisierenden Betrachtungsweise ohne Rücksicht auf individuelle Besonderheiten der Vertragsparteien und des konkreten Einzelfalles (BAG vom 11.04.2006 – 9 AZR 610/05, NJW 2006, 3038; BAG vom 23.01.2007 – 9 AZR 482/06 unter II 3. c) der Gründe, NZA 2007, 748).

Eine Rückzahlungsklausel muss nicht alle denkbaren Fälle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses benennen, sondern es genügt, wenn sie in einer typisierten Form zwischen Beendigungstatbeständen, die in der Sphäre des Arbeitnehmers einerseits und in der Sphäre des Arbeitgebers andererseits wurzeln, unterscheidet. Dem Beklagten konnte nach der eindeutigen Formulierung nicht unklar sein, dass im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ihn vor Ablauf eines Jahres die Ausbildungskosten mit der Höchstsumme von 7.500,00 € zurückzuzahlen waren. Die sprachliche Fassung der Rückzahlungsklausel bringt hinreichend deutlich zum Ausdruck, dass der Beklagte es in der Hand hatte, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen (vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 23.09.2008 – 5 Sa 203/08, AuR 2009, 103). 31

c) Die Rückzahlungsverpflichtung ist inhaltlich angemessen, denn die Bindungsdauer von 2 Jahren und die Staffelung der Höhe der zurückzuzahlenden Ausbildungskosten hält den von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen stand. Bei einer Ausbildungsdauer von mehr als 4 Monaten ist eine 2-jährige Bindungsfrist nicht zu beanstanden (BAG vom 06.09.1995 – 5 AZR 241/94, AP Nr. 23 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe). Es ist unstreitig, dass die Ausbildung zum Triebwagenführer für den Kläger mit erheblichen beruflichen Vorteilen verbunden war und ihm allgemein auf dem Arbeitsmarkt als zusätzliche Qualifikation Vorteile verschaffte. 32

d) Die Höhe der angefallenen Ausbildungskosten hat die Klägerin mit 19.592,58 € beziffert (Schriftsatz vom 25.02.2008, Bl. 124, 125 d. A.). Die Ausbildung dauerte nach der detaillierten Aufschlüsselung der Klägerin insgesamt vom 04.10.2005 bis zum 10.03.2006. Sie endete mit der Prüfungsfahrt des Beklagten am 12.03.2006 (Bl. 135 d. A.). Der Beklagte ist der Kostenaufstellung zwar entgegen getreten, hat aber seine Freistellung unter Fortzahlung seiner Arbeitsvergütung während der Teilnahme an dem Lehrgang ebenso wenig in Abrede gestellt wie die angefallenen externen Kosten in Höhe von 1.307,48 €. Unstreitig ist ferner, dass der Beklagte während der Lehrgangsteilnahme nicht als Mitarbeiter im Servicebereich gearbeitet hat. Selbst wenn man die internen Kosten der Klägerin unberücksichtigt lässt, übersteigt der vereinbarte Rückzahlungsbetrag von 7.500,00 € die tatsächlich aufgewendeten Kosten der Klägerin nicht (vgl. BAG vom 16.03.1994 – 5 AZR 339/02, NZA 1994, 937). 33

2. Die Rückzahlungsklausel ist insgesamt gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sprachlich klar und verständlich gefasst. Sie lässt nach dem Verständnis eines durchschnittlichen Vertragspartners keinen Zweifel daran, dass die Ausbildungskosten bis zur Höhe von 7.500,00 € im Falle einer Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer oder im Falle einer durch ihn veranlassten Arbeitgeberkündigung zurückzuzahlen sind (vgl. BAG vom 24.10.2007 – 10 AZR 825/06, NZA 2008, 40). 34

3. Die Kostenerstattungsvereinbarung ist nicht deshalb unwirksam, weil sie erst kurz vor Beendigung der Ausbildung am 31.01.2006 unterschrieben worden ist. Nach Darstellung der Klägerin ist die Initiative für die Teilnahme an der Ausbildung zum Triebwagenführer einzig und allein vom Beklagten ausgegangen, dem vorab in einem Gespräch mit dem Niederlassungsleiter die Details der Ausbildung und auch die Rückzahlung der Ausbildungskosten erläutert worden sei. Der Beklagte ist diesem Vortrag nicht qualifiziert gemäß § 138 Abs. 2 ZPO entgegen getreten. Schon deshalb kann der Vortrag des 35

Beklagten, er sei kurz vor dem Ende der Ausbildung in unzulässiger Weise unter Druck gesetzt worden, keinen Erfolg haben. Im Übrigen ist eine nach Beginn der Ausbildung geschlossene Rückzahlungsvereinbarung nicht generell unzulässig. Die zulässigen Bindungsfristen werden im vorliegenden Fall dadurch nicht verlängert (vgl. HWK/Thüsing, 3. Aufl. § 611 BGB Rn. 472).

II 36

Der Zinsanspruch beruht auf § 288 Abs. 1 BGB. 37

III 38

Der Beklagte hat gemäß § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 39

Für die Zulassung der Revision hat die Kammer keine Veranlassung gesehen, weil die Entscheidung der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG genannten höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln folgt. 40