
Datum: 12.07.2019
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Sa 1018/18
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2019:0712.1SA1018.18.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bochum, 3 Ca 373/18
Schlagworte: Rückforderung von Fort- und Ausbildungskosten, erfolglose Prüfung, Plagiat, Auslegung, allgemeine Geschäftsbedingungen
Normen: § 307 Abs. 1 BGB, § 37 TV-KUV

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 22.08.2018 – 3 Ca 373/18 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten um die Rückzahlung von Fortbildungskosten. 2

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.10.2013 auf der Basis eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 24.09.2019 als „Arbeitnehmer im Pflegedienst“ zu einem monatlichen Tabellenbruttoentgelt von 2.964,19 € vollzeitig beschäftigt. Die Beklagte betreibt ein berufsgenossenschaftliches Universitätsklinikum. Ein Betriebsrat ist eingerichtet. 3

Am 22.10.2015 schlossen die Parteien auf der Basis allgemeiner Geschäftsbedingungen der Beklagten eine schriftliche „Fort- und Weiterbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsvereinbarung“ (im Folgenden: Fortbildungsvereinbarung) ab, auf deren Grundlage der Kläger an einer Fachweiterbildung Intensivpflege und Anästhesie über einen Zeitraum vom 01.11.2015 bis zum 31.10.2017 teilnehmen sollte. Der Kläger nahm die Fortbildung am 01.11.2015 auf. Er wurde während der Fortbildung von der Beklagten in der Anästhesie eingesetzt. Die Kosten der Fortbildung bezifferten die Parteien in § 3 der 4

Fortbildungsvereinbarung mit 15.822,85 € für die mit der Fortbildung verbundene Freistellung des Klägers in einem Umfang von 90 Arbeitstagen, mit Lehrgangskosten in Höhe von 7.905,00 € und mit weiteren 256,55 € für den Erwerb notwendiger Fachliteratur. In § 4 der Fortbildungsvereinbarung hielten die Parteien folgende Rückzahlungsverpflichtung des Klägers fest:

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die nach § 3 vom Arbeitgeber tatsächlich übernommenen Kosten inklusive der Kosten der Vergütungsfortzahlung nach § 2 für Freistellungszeiträume an diesen zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung aus ihrem Verschulden (verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigung) oder auf eigenen Wunsch (Kündigung durch die Arbeitnehmerin oder Aufhebungsvertrag auf Wunsch der Arbeitnehmerin) beendet wird. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf eigenen Wunsch besteht die Rückzahlungsverpflichtung nur, wenn die Gründe für den Wunsch nicht in der Sphäre des Arbeitgebers liegen. 5

Das Gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Abschluss der Fortbildung aus Verschulden der Arbeitnehmerin (verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigung) oder auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers (Kündigung durch die Arbeitnehmerin oder Aufhebungsvertrag auf Wunsch des Arbeitnehmers) beendet wird. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf eigenen Wunsch besteht die Rückzahlungsverpflichtung nur, wenn die Gründe für den Wunsch nicht in der Sphäre des Arbeitgebers liegen. 6

Des Weiteren entfällt die Rückzahlungsverpflichtung, wenn der Arbeitnehmer wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat. 7

(2) Für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Beendigung der Fortbildung vermindert sich der Rückzahlungsbetrag um ein 1/24. 8

(3) Die Rückzahlungspflicht nach Abs. (1) besteht auch, wenn der Arbeitnehmer die Fortbildung ohne wichtigen Grund vorzeitig abbricht. Sie besteht auch, wenn der Arbeitnehmer schuldhaft das Ziel der Fortbildung nicht erreicht. Abs. (2) findet in diesen Fällen keine Anwendung. 9

(4) (...) 10

Das Arbeitsverhältnis unterliegt dem Tarifvertrag für die Einrichtung der Mitglieder des Klinikverbundes der gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (TV-KUV), u.a. mit folgender Bestimmung: 11

§ 37 Ausschlussfrist 12

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. 13

(2) (...) 14

Am 11.02.2017 teilte die Leiterin der Weiterbildungsstätte dem Kläger mit, dass seine im Rahmen einer Wiederholungsprüfung abgegebene Hausarbeit angesichts erheblicher inhaltlicher und fachlicher Mängel sowie der Annahme eines Täuschungsversuchs ungenügend sei und er deshalb die Wiederholungsprüfung nicht bestanden habe. Einem an 15

den Prozessbevollmächtigten des Klägers unter dem 18.02.2018 übermittelten Schreiben der Weiterbildungseinrichtung ist zu entnehmen, dass diese die Pflegedirektion der Beklagten über das Ergebnis und die Gründe der nichtbestandenen Prüfung habe informieren wollen und sie den Kläger aufgefordert habe, sich am Tag nach dem 11.02.2017 bei der Pflegedirektion zu melden, um seinen Dienst aufzunehmen.

Der Kläger begab sich am Tag nach dem 11.02.2017 zur Pflegedirektion der Beklagten und teilte dort mit, dass er die Ausbildung nicht werde fortsetzen könne. Der Kläger verblieb für weitere zwei Monate in der Anästhesie. Sodann wurde er in seine ehemalige Station 3.1 versetzt. 16

Am 19.02.2017 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2018. Mit Schreiben vom 23.01.2018 forderte die Beklagte vom Kläger Zahlung eines Betrages in Höhe von 18.552,43 €, darunter 10.390,88 € für die erfolgte Freistellung des Klägers während der Fortbildung. Dazu stützte sie sich auf § 4 Abs. 3 der Fortbildungsvereinbarung und führte aus, der Kläger habe die schriftliche Wiederholungsprüfung deshalb nicht bestanden, weil es sich bei der eingereichten Hausarbeit um ein Plagiat gehandelt habe. Er habe das Ziel der Fortbildung damit schuldhaft nicht erreicht und müsse deshalb den vollen Rückzahlungsbetrag an sie leisten. Im Umfang des pfändungsfreien Betrages rechnete die Beklagte 704,34 € sowie weitere 753,34 € dieses Betrages gegen die Vergütungsansprüche des Klägers für die Monate Februar und März 2018 auf. 17

Der Kläger hat bestritten, dass ihn ein Plagiatsvorwurf treffe. Mit seiner Klage hat er restliche Vergütungsansprüche für die Monate Februar und März 2018 in Höhe der aufgerechneten Beträge geltend gemacht und die Feststellung begehrt, dass der Beklagten ein Rückzahlungsanspruch aus der Fortbildungsvereinbarung nicht zustehe. Er hat die Auffassung vertreten, die Rückforderungsklausel in § 4 der Fortbildungsvereinbarung sei unwirksam. Wolle sich die Beklagte mit Blick auf das von ihr angenommene schuldhaftes Nichterreichen des Fortbildungsziels auf § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung stützen, scheitere dies daran, dass diese Bestimmung nicht das Haftungsprivileg des Arbeitnehmers berücksichtige und für jeden Verschuldensgrad eine Rückzahlungsverpflichtung vorsehe. Stütze die Beklagte sich nun im Rahmen des Klageverfahrens erstmals auf die Regelung in § 4 Abs. 1 der Fortbildungsvereinbarung, um angesichts der ausgesprochenen Eigenkündigung einen Rückzahlungsanspruch geltend zu machen, lägen die Voraussetzungen dieser Rückzahlungsklausel nicht vor. Dazu hat er – der Kläger – behauptet, er habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil es zu permanenten Überlastungen gekommen sei, worauf er – ebenso wie seine Arbeitskollegen – durch Überlastungsanzeigen hingewiesen habe. Einem deswegen geäußerten Versetzungsbegehren habe die Beklagte nicht stattgegeben. Der Grund für seine Eigenkündigung stamme deshalb aus der Sphäre der Beklagten. 18

Der Kläger hat beantragt, 19

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 704,34 € zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen, 20

festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gegen den klägerischen monatlichen Lohnanspruch, beginnend mit dem Monat Februar 2018, fortlaufend mit einem Betrag i.H.v. 704,34 € aufzurechnen, 21

festzustellen, dass die Beklagte ihm gegenüber aus der Fort- und Weiterbildungsvereinbarung vom 23.10.2015 keinen Zahlungsanspruch in Höhe von 22

18.552,43 € hat,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 753,34 € zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 23

Die Beklagte hat beantragt, 24

die Klage abzuweisen 25

sowie widerklagend, 26

den Kläger zu verurteilen, an sie 17.094,75 € zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.04.2018 zu zahlen. 27

Der Kläger hat beantragt, 28

die Widerklage abzuweisen. 29

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, ihr stehe der mit Schreiben vom 23.01.2018 geltend gemachte Betrag in Höhe von 18.552,43 € aus der wirksamen Regelung in § 4 der Fortbildungsvereinbarung zu, weil der Kläger sowohl das Fortbildungsziel schuldhaft nicht erreicht habe als auch angesichts der ausgesprochenen Eigenkündigung zur Rückzahlung verpflichtet sei. Sie habe daher zu Recht mit den pfändungsfreien Beträgen aus der Monatsvergütung des Klägers für Februar und März 2018 aufrechnen als auch im Wege der Widerklage den Restbetrag einfordern können. Sie behauptet dazu, der Kläger habe die Hausarbeit deshalb nicht bestanden, weil Literaturangaben vollständig gefehlt hätten und Texte vom Kläger aus Wikipedia und einem Fachbuch ausgedehnt übernommen worden seien, ohne dies kenntlich zu machen. Der Kläger habe sich, so ihre Auffassung, damit vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig verhalten. Sie könne daher einen Rückforderungsanspruch aus § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung geltend machen. Da der Kläger das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Prüfung gekündigt habe, könne sie ihren Anspruch auch auf die wirksam vereinbarte Regelung in § 4 Abs. 1 der Fortbildungsvereinbarung stützen. 30

Mit Urteil vom 22.08.2018 hat das Arbeitsgericht den Zahlungsanträgen des Klägers unter Abweisung der Widerklage stattgegeben und die auf Feststellung gerichteten Klageanträge abgewiesen. Der Kläger könne die mit seinen Zahlungsanträgen verfolgten Vergütungsansprüche für die Monate Februar und März 2019 zu Recht einfordern. Die Zahlungsansprüche seien nicht durch Aufrechnung mit Gegenansprüchen aus § 4 der Fortbildungsvereinbarung untergegangen. Die Rückzahlungsvereinbarung in § 4 Abs. 1 der Fortbildungsvereinbarung sei unwirksam, weil sie unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB sei. § 4 Abs. 1 der Fortbildungsvereinbarung sehe eine Rückzahlungsverpflichtung auch dann vor, wenn der Kläger das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufkündige, die in seiner Person lägen. Eine Klausel, die im Falle einer berechtigten Eigenkündigung eine Rückzahlungspflicht auslöse, beachte die wechselseitigen Interessen nicht ausreichend und sei damit unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB. Eine geltungserhaltende Reduktion der Regelung in § 4 Abs. 1 der Fortbildungsvereinbarung komme nicht in Betracht. Eine inhaltliche Teilbarkeit dieser Klausel sei nicht gegeben sei. Deshalb entfalle die Regelung in § 4 Abs. 1 der Fortbildungsvereinbarung vollständig. Da die Regelung in § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung auf die unwirksame Bestimmung in § 4 Abs. 1 Bezug, könne sich die Beklagte auch nicht auf diese Bestimmung stützen und damit eine Rückzahlung mit der Begründung einfordern, der Kläger habe schuldhaft das 31

Fortbildungsziel nicht erreicht. Damit stehe der Beklagten auch die Widerklageforderung nicht zu. Den Feststellungsanträgen des Klägers fehle das Rechtsschutzbedürfnis.

Gegen das der Beklagten am 12.09.2018 zugestellte Urteil richtet sich deren am 28.09.2018 eingegangene Berufung, die sie innerhalb der bis zum 12.12.2018 verlängerten Berufungsfrist am 10.12.2018 unter Wiederholung und Vertiefung ihrer erstinstanzlich eingenommenen Standpunkte wie folgt begründet: Soweit das Arbeitsgericht Bochum unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Berufungsgerichts vom 18.05.2018 – 1 Sa 49/18 – ausführt, die Regelung in § 4 Abs. 1 der Fortbildungsvereinbarung sei unwirksam, weil auch in jedem Fall der personenbedingten Eigenkündigung ein Rückzahlungsanspruch ausgelöst werde, übersehe das Arbeitsgericht, dass § 4 Abs. 1 der Rückzahlungsvereinbarung darauf abstelle, dass die Eigenkündigung bzw. der Abschluss des Aufhebungsvertrags auf einen „Wunsch“ des Arbeitnehmers zurückgehen müsse. Ein „Wunsch“ des Arbeitnehmers setze voraus, dass er eine freie, von personenbedingten Zwängen losgelöste Entscheidung treffen könne. Das sei nicht gegeben, sofern das Arbeitsverhältnis aufgrund der Zwänge aufgelöst werden müsse, die eine personenbedingte Kündigungssituation mit sich bringe.

Sie könne einen Rückzahlungsanspruch aber auch auf § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung stützen. Dem stünde es auch nicht entgegen, wäre die in Bezug genommene Regelung in § 4 Abs. 1 der Fortbildungsvereinbarung nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Es bleibe erkennbar, dass § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung nur auf die Rechtsfolge der Rückzahlungsverpflichtung in § 4 Abs. 1 der Fortbildungsvereinbarung verweisen wolle. Der Kläger sei daher zur Rückzahlung verpflichtet, weil er es schuldhaft vereitelt habe, das Fortbildungsziel zu erreichen. Mit Blick auf die Ausschlussfrist des § 30 Abs. 1 TV-KUV sei zu sagen, dass es auf die Kenntnis ihres Personalleiters ankomme.

Die Beklagte beantragte,

unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bochum vom 22.08.2018 – 3 Ca 373/18 – die Klage insgesamt abzuweisen und den Kläger im Wege der Widerklage zu verurteilen, an sie 17.094,75 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.04.2018 zu zahlen.

Der Kläger beantragte,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil.

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf deren Protokollerklärungen der Parteien Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

I. Die nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes - § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG – zulässige Berufung der Beklagten wurde nach den §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG am 28.09.2018 gegen das am 12.09.2018 zugestellte Urteil innerhalb der Monatsfrist form- und fristgerecht eingelegt sowie innerhalb der verlängerten Frist des § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG ordnungsgemäß im Sinne der §§ 520 Abs. 3, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG am 10.12.2018 begründet.

Die damit zulässige Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den auf Zahlung gerichteten Klageanträgen des Klägers unter zutreffender Abweisung der Widerklage der Beklagten zu Recht stattgegeben.	43
II. Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung restlicher Vergütungsansprüche in Höhe von 704,34 € netto für den Monat Februar 2018 sowie 753,34 € netto für den Monat März 2018 aus § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag der Parteien zu. Diese Ansprüche sind nicht durch die seitens der Beklagten erklärte Aufrechnung mit einem jeweiligen Teilbetrag in entsprechender Höhe aus § 4 der Fortbildungsvereinbarung nach den §§ 362 Abs. 1, 389 BGB erloschen. Denn der Beklagten steht ein Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 18.552,43 € aus § 4 der Fortbildungsvereinbarung nicht zu. Zutreffend hat das Arbeitsgericht deshalb auch die Widerklage abgewiesen, die auf Zahlung des nach erfolgter Aufrechnung verbleibenden Restbetrags in Höhe von 17.094,75 € gerichtet war.	44
1. Der Beklagten steht ein Anspruch auf Zahlung eines Betrages auf 18.552,43 € nicht aus § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung zu. Nach dieser Bestimmung ist der Kläger zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichtet, wenn er „schuldhaft das Ziel der Fortbildung nicht erreicht“.	45
Es kann offen bleiben, ob diese Bestimmung, die von der Beklagten als allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB gestellt worden ist, wirksam ist. Unentschieden bleiben kann auch, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Bestimmung gegeben sind. Denn mögliche Ansprüche der Beklagten wären nach § 37 Abs. 1 TV-KUV verfallen.	46
a) Nach § 37 Abs. 1 TV-KUV verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.	47
aa) Auch der Rückzahlungsanspruch aus § 4 der Fortbildungsvereinbarung ist ein solcher Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis. So ist für die vergleichbare Formulierung einer Ausschlussfrist in § 70 BAT-O anerkannt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich alle denkbaren Ansprüche sind, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen. Das ist wiederum immer dann der Fall, wenn der betreffende Lebensvorgang eine enge Verknüpfung zum Arbeitsverhältnis aufweist (BAG, Urt. v. 13.12.2007 – 6 AZR 222/07; 18.11.2004 – 6 AZR 512/03; sämtlich zitiert nach juris). Das ist hier gegeben. Die Fortbildung des Klägers erfolgt anlässlich und unter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, um ihn für eine künftige, verantwortungsvollere Aufgabe zu qualifizieren.	48
bb) Fällig ist ein Anspruch nach § 271 BGB in dem Zeitpunkt, ab dem der Gläubiger die Leistung verlangen kann. Verlangen kann die Beklagte den Rückzahlungsanspruch nach § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung in dem Zeitpunkt, ab dem feststeht, dass der Kläger schuldhaft das Ziel der Fortbildung nicht erreicht.	49
Am 11.02.2017 hat die Leiterin der Weiterbildungseinrichtung dem Kläger mitgeteilt, dass die im Rahmen der zweiten Wiederholungsprüfung eingereichte Prüfungsleistung mit „ungenügend“ zu bewerten und darüber die Beklagte zu informieren sei. Am Tag darauf hat der Kläger seinerseits die Pflegedienstleitung der Beklagten darüber in Kenntnis gesetzt, dass er die Ausbildung nicht mehr werde fortsetzen können. Damit lagen die Tatbestandsvoraussetzungen der vertraglichen Anspruchsgrundlage in § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung – deren Wirksamkeit unterstellt – spätestens am 11.02.2017	50

fälligkeitsbegründend vor. Der Lauf der Ausschlussfrist begann nach § 187 Abs. 1 BGB mit Ablauf dieses Tages und damit am 12.02.2017. Der Anspruch hätte von der Beklagten nach § 37 Abs. 1 TV-KUV innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden müssen, also bis zum Ablauf des 11.08.2017. Die Beklagte hat diesen Anspruch allerdings erst mit Schreiben vom 21.01.2018 und damit außerhalb der Verfallfrist schriftlich eingefordert. Ein möglicher Anspruch der Beklagten ist damit – unabhängig von seinen Entstehensvoraussetzungen - verfallen und damit untergegangen.

cc) Dem steht nicht entgegen, ob und wann der Personalleiter der Beklagten eine genaue Kenntnis von den Umständen hatte, die einen möglichen Zahlungsanspruch aus § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung begründen. Denn auf seine Kenntnis kommt es nicht an. Es war daher nicht erforderlich, der Beklagten eine Schriftsatzfrist einzuräumen, um zum Lauf der erstmals in der Berufungsverhandlung erörterten Ausschlussfrist des § 36 TV-KUV in tatsächlicher Hinsicht ergänzend vorzutragen.

51

Arbeitsgerichtlich ist anerkannt, dass es für den Lauf der Ausschlussfrist nicht darauf ankommt, ob der Arbeitgeber seinen – möglichen – Zahlungsanspruch kennt (BAG, Urt. v. 13.12.2007 – 6 AZR 222/07; 19.02.2004 - 6 AZR 664/02, sämtlich zitiert nach juris). Nur besondere Umstände können unter Berücksichtigung von Treu und Glauben dazu führen, dass von diesem Grundsatz abzuweichen ist, etwa dann, wenn es dem Gläubiger praktisch unmöglich ist, den Anspruch mit seinem Entstehen geltend zu machen. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn die rechtsbegründenden Tatsachen in der Sphäre des Schuldners liegen und dem Gläubiger nicht vorzuhalten ist, es durch schuldhaftes Zögern versäumt zu haben, sich Kenntnis von den Voraussetzungen zu verschaffen, die er braucht, um den Anspruch geltend zu machen (BAG, Urt. v. 13.12.2007 – 6 AZR 222/07; 19.02.2004 – 6 AZR 664/02; 16.11.1989 - 6 AZR 114/88; vgl. auch zu Schadensersatzansprüchen BAG 18.08.2011 – 8 AZR 187/10).

52

Derartige besondere Umstände, die es gerechtfertigt erscheinen lassen, nicht vom Beginn des Laufs der Ausschlussfrist bereits am 12.02.2017 auszugehen, sind nicht ersichtlich. Sämtliche Umstände, die die Tatbestandsvoraussetzungen der Rückzahlungsverpflichtung nach § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung erfüllen sollen, waren der Beklagten bekannt oder hätten ihr ohne schuldhaftes Zögern bekannt sein müssen. Ausweislich des vom Kläger vorgelegten Schreibens der Weiterbildungseinrichtung vom 18.02.2018 wurde die Beklagte von der Weiterbildungseinrichtung über das Ergebnis der endgültig misslungenen Prüfung in Kenntnis gesetzt und der Kläger aufgefordert, sich am 12.02.2017 bei der Beklagten vorzustellen. Der Kläger selbst ist – so von ihm in der Berufungsverhandlung unwidersprochen und damit unstreitig vorgetragen – entsprechend verfahren und hat die Pflegedirektion an eben diesem Tag informiert. Diese wiederum hat den Kläger zunächst für zwei weitere Monate in der Anästhesie eingesetzt, um sodann eine Versetzung auf die ehemalige Station 3.1 des Klägers zu bewirken. Angesichts des bei der Beklagten eingerichteten Betriebsrats ist davon auszugehen, dass dieser betriebsverfassungsrechtlich beteiligt wurde. Damit waren sämtliche Umstände, die den – möglichen – Anspruch der Beklagten hätten begründen können, auch in der Sphäre der Beklagten bekannt. Deshalb kann zugunsten der Beklagten unterstellt werden, dass deren Personalleiter nicht bereits am 12.02.2017 Kenntnis von den anspruchsbegründenden Tatsachen hatte. Für die Pflegedirektion galt das jedenfalls nicht. Angesichts der in ihre Sphäre gelangten Umstände ist der Beklagten zumindest vorzuhalten, es durch schuldhaftes Zögern versäumt zu haben, sich Kenntnis von den Voraussetzungen zu verschaffen, die sie benötigt hätte, um den Anspruch geltend zu machen. Von einem ausnahmsweise nicht mit dem Fälligkeitszeitpunkt beginnenden Lauf der Verfallfrist des § 37 TV-KUV kann hier demgemäß nicht ausgegangen

53

werden.

b) Da der Anspruch ohnehin verfallen ist, könnte es für die Berufungskammer offen bleiben, ob die Rückzahlungsklausel in § 4 Abs. 3 S. 2 der Fortbildungsvereinbarung rechtswirksam ist. 54

aa) Die Kammer musste deshalb nicht klären, ob bereits der uneingeschränkte Haftungsmaßstab, den die Beklagte für die Rückzahlung der verauslagten Kosten im Falle des schuldhaft nicht erreichten Ziels der Fortbildung zugrunde legt, eine unangemessenen Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB darstellt, wofür sprechen könnte, dass die in entsprechender Anwendung von § 254 BGB folgenden Regelungen über die Haftung im Arbeitsverhältnis einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht sind, von dem weder kollektiv- noch individualrechtlich abgewichen werden kann (vgl. BAG, Urt. v. 05.02.2004 – 8 AZR 91/03, juris; für eine Differenzierung des Haftungsmaßstabs bei Rückforderungsklauseln wohl auch ERfKom-Preis, 19. Aufl. 2019, § 611a Rn 440; Dorth, RdA 2013, 287, 299). 55

bb) Offen bleiben kann auch, ob eine unangemessene Benachteiligung der Klausel im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB daraus resultiert, dass dem Arbeitnehmer zu Beginn der über die Dauer von zwei Jahren angelegten Fortbildung keine Bedenkzeit eingeräumt worden ist, innerhalb derer er sich ohne den durch eine Rückzahlungsklausel erzeugten Bindungsdruck entscheiden kann, ob er an der Fortbildung festhält (so BAG, Urt. v. 20.02.1975 – 5 AZR 240/74; Vogelsang, Schaub Arbeitsrechtshandbuch, 17. Aufl. 2017, § 176 Rn. 22; vgl. auch ErfKom-Preis, 19. Aufl. 2019, § 611a Rn 440; a.A. Dorth, RdA 2013, 287, 299), oder ob an diesen Grundsätzen angesichts der Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in einer jüngeren Entscheidung (BAG, Urt. v. 19.01.2012 – 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85, 89) nicht mehr festzuhalten ist. 56

2. Der Beklagten steht gegen den Kläger auch kein Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten aus § 4 Abs. 1, Unterabs. 1 oder 2 der Fortbildungsvereinbarung zu. Danach ist der Kläger zur Rückzahlung verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch beendet wird - § 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Fortbildungsvereinbarung - oder dies vor Beendigung der Fortbildung - § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 der Fortbildungsvereinbarung – geschieht. 57

Das Berufungsgericht kann offen lassen, ob diese Regelungen bereits deshalb unangemessen benachteiligend i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB sind, weil die Klauseln eine Rückzahlungsverpflichtung nicht für den Fall ausschließen, dass der Arbeitnehmer eine berechnete personenbedingte Eigenkündigung – beispielsweise aus Gründen der Erkrankung – ausspricht (so LAG Hamm, Urt. v. 18.05.2018, 1 Sa 49/18; nachfolgend BAG, Urt. v. 11.12.2018, 9 AZR 383/18). Diese Rechtsfrage kann offen bleiben, weil die Tatbestandsvoraussetzungen der vertraglichen Anspruchsgrundlagen in § 4 Abs. 1, Unterabsätze 1 und 2 der Fortbildungsvereinbarung ohnehin nicht gegeben sind. 58

a) § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 der Fortbildungsvereinbarung hat zur Tatbestandsvoraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Abschluss der Fortbildung beendet wird. Die Fortbildung des Klägers war spätestens am 11.02.2017 infolge der endgültig nicht bestandenen Wiederholungsprüfung beendet. Der Kläger ist unmittelbar danach aus der Fortbildungsmaßnahme ausgeschieden und seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachgekommen. Die am 19.12.2017 erklärte Kündigung beendete damit das Arbeitsverhältnis nicht vor, sondern nach Abschluss der – erfolglosen – Fortbildung. 59

- b) Die Rückzahlungsklausel in § 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Fortbildungsvereinbarung erfasst nur den Fall der erfolgreich abgeschlossenen Fortbildung, auf die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer Zeitspanne von 24 Monaten folgt. Dies ergibt eine Auslegung der in § 4 der Fortbildungsvereinbarung genannten Anspruchsgrundlagen, die jede für sich unterschiedliche Tatbestandsvoraussetzungen haben und in einem Exklusivitätsverhältnis stehen.
- aa) Rechtsgeschäftliche Willenserklärungen sind entsprechend der §§ 157, 133 BGB nach einem objektivierten Empfängerhorizont auszulegen. Für allgemeine Geschäftsbedingungen gilt, dass sie nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen sind, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei kommt es auf die Verständnismöglichkeiten eines durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders an (BAG, Urt. v. 14.12.2016 – 7 AZR 797/14; 09.12.2015 - 7 AZR 68/14; 04.08.2015 – 3 AZR 137/13; 25.06.2015 - 6 AZR 383/14, 10.12.2013 - 3 AZR 715/11; 25.06.2013 - 3 AZR 219/11 sämtlich zitiert nach juris). 61
- bb) Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze ergibt sich hinreichend deutlich, dass die in § 4 der Fortbildungsvereinbarung enthaltenen Rückzahlungsbestimmungen in einem Exklusivitätsverhältnis stehen. Dabei erfasst § 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Fortbildungsvereinbarung erkennbar den Regelfall, dass die Arbeitgeberin nach erfolgreich beendeter Fortbildung ihre in die Fortbildung des Arbeitnehmers erfolgten Investitionen zumindest über einen bestimmten Zeitraum verwerten möchte. Deshalb bindet sie den erfolgreich fortgebildeten Arbeitnehmer über eine Zeitspanne von 24 Monaten mit einer ratierlich gekürzten Rückzahlungsklausel an das bestehende Arbeitsverhältnis. 62
- § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 der Fortbildungsvereinbarung will den davon nicht erfassten Fall regeln, dass das Arbeitsverhältnis noch vor Abschluss der Fortbildungsmaßnahme sein Ende findet und die bis dahin erfolgten Investitionen der Arbeitgeberin damit nicht mehr verwertet werden können. 63
- § 4 Abs. 3 der Fortbildungsvereinbarung will hingegen keinen Bleibedruck für den Arbeitnehmer eröffnen, damit die einmal in eine erfolgreich abgeschlossene Fortbildung getätigten Investitionen für die Arbeitgeberin einen Mehrwert auslösen, sondern einen Erfolgsdruck für den in der Fortbildung befindlichen Arbeitnehmer, sich angemessen um den erfolgreichen Abschluss der Fortbildung zu bemühen. 64
- Die genannten Rückzahlungsbestimmungen haben demgemäß unterschiedliche Zielrichtungen und Tatbestandsvoraussetzungen, die unter Berücksichtigung des Auslegungshorizonts eines verständigen und redlichen Vertragspartners bei Abwägung der wechselseitigen Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise auch nur in dem Sinne verstanden werden können, dass sie für die jeweils unterschiedlichen Ausgangssituationen in sich geschlossene Regelungen treffen wollen. Deshalb ist der Beklagten nicht zu folgen, ist sie der Meinung, die Regelung in § 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Fortbildungsvereinbarung enthalte auch für den an sich von § 4 Abs. 3 der Fortbildungsvereinbarung erfassten Fall des schuldhaft nicht erreichten Fortbildungsziels einen Auffangtatbestand, der auch dann eingreifen soll, wenn die Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 der Fortbildungsvereinbarung nicht gegeben sind. 65
- cc) Letztlich ist zu sehen, dass derjenigen Auslegung der Vorzug gebührt, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, und vor allem auch gesetzeskonformen Regelung führt (vgl. BAG, Urt. v. 30.09.2008 – 1 AZR 684/07, juris). Wollte man die Regelung in § 4 Abs. 1 66

Unterabs. 1 der Fortbildungsvereinbarung dahingehend verstanden wissen, dass ein Bleibedruck für die Dauer von 24 Monaten auch auf den erfolglos fortgebildeten Arbeitnehmer durch eine Rückzahlungsklausel ausgelöst werden soll, wäre die Vertragsklausel mit diesem Inhalt unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB. Kann oder will der Arbeitgeber die durch die Fortbildung erworbenen Qualifikationen nicht nutzen, etwa weil kein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, auf dem der fortgebildete Arbeitnehmer eingesetzt werden kann, kann der Bleibedruck, den die Rückzahlungsverpflichtung auf den Arbeitnehmer ausübt und diesen in seiner durch Art. 12 GG geschützten Kündigungsfreiheit beeinträchtigt, nicht mit dem Interesse der Arbeitgeberin an einer möglichst weitgehenden Nutzung der erworbenen Qualifikation des Arbeitnehmers abgewogen werden. Deshalb fehlt es in diesen Fällen an einer Rechtfertigung der langen Bindungsdauer (vgl. BAG, Urt. v. 18.03.2014 – 9 AZR 545/12). Ist die getätigte Investition von vornherein für die Arbeitgeberin ohne Wert, weil der Arbeitnehmer das Fortbildungsziel nicht erreicht hat, ist ebenfalls kein Grund ersichtlich, den Arbeitnehmer wegen der frustrierten Investition am bisherigen Arbeitsverhältnis festzuhalten und in die durch Art. 12 GG geschützte Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers einzugreifen. Auch in diesem Fall ist eine Abwägung des Interesses des Arbeitgebers, die getätigte Investition möglichst lange gewinnbringend zu verwerten, mit dem grundgesetzlich geschützten Interesse des Arbeitnehmers, von seiner Kündigungsfreiheit Gebrauch zu machen, nicht möglich. Da nicht anzunehmen ist, dass die Beklagte ihrer Vertragsklausel einen rechtswidrigen Inhalt geben wollte, spricht auch der Grundsatz möglichst rechtskonformer Auslegung für das Exklusivitätsverhältnis der in § 4 der Fortbildungsvereinbarung enthaltenen Rückzahlungsbestimmungen.

3. Weitere Anspruchsgrundlagen zugunsten der Beklagten, die eine Aufrechnung gegen die Vergütungsansprüche des Klägers für die Monate Februar und März 2018 sowie die Widerklageforderung rechtfertigen könnten, sind nicht gegeben. Die Berufung der Beklagten war daher zurückzuweisen. 67

III. Die Kostenentscheidung folgt aus den aus den §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung Revision i. S. d. § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung. Die Rechtsfragen berühren auch nicht wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit. Ferner lagen keine Gründe vor, die die Zulassung wegen einer Abweichung von der Rechtsprechung eines der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG angesprochenen Gerichte rechtfertigen würde. 68