
Datum: 06.09.2019
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Sa 10/19
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2019:0906.1SA10.19.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 1 Ca 905/18
Schlagworte: Studiendarlehen, Rückforderung von Fort- und Ausbildungskosten, verdeckte Lohnzahlung, Treu und Glauben
Normen: § 307 BGB, § 162 BGB, §§ 266a StGB, 307 AO

Tenor:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 08.11.2018 – 1 Ca 905/18 – wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um einen Zahlungsbetrag, den die klagende Arbeitgeberin vom Beklagten aus einer unter dem 04.12.2008 geschlossenen Darlehensvereinbarung zurückfordert.

2

Arbeitsvertraglich waren die Parteien auf der Basis eines „befristeten Arbeitsvertrages für studentische Mitarbeiter“ vom 04.12.2008 über den Zeitraum vom 01.10.2009 bis zum 30.06.2015 verbunden. Der Beklagte erhielt als Werkstudent eine Bruttomonatsvergütung von 510,00 €. Die durchschnittliche Arbeitszeit, die von den Parteien unter Berücksichtigung des vom Beklagten an der Universität Q betriebenen Maschinenbaustudiums variabel gehandhabt wurde, betrug zunächst 15 Arbeitsstunden. Mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes wurde die durchschnittliche Arbeitszeit verringert, damit dem Beklagten auf der Basis des unveränderten Bruttomonatsentgelts in Höhe von 510,00 € der Mindestlohn zustand. Arbeitsvertraglich nahmen die Parteien auf, dass das Arbeitsverhältnis als „Studienförderung für das Kombinationsstudium Maschinenbau an der Universität Q“ gedacht

3

sei.

Ebenfalls am 04.12.2018 schlossen die Parteien eine „Darlehensvereinbarung“ ab. Auf dieser Grundlage zahlte die Klägerin an den Beklagten ab dem 01.10.2009 bis zum 30.06.2015 studienbegleitend monatliche Beträge aus, nämlich ab dem 01.10.2009 193,00 €, ab dem 01.07.2011 223,00 €, ab dem 01.07.2012 323,00 € und ab dem 01.10.2013 378,00 €. Insgesamt belief sich der Auszahlungsbetrag auf 19.404,00 €. 4

Zeitgleich mit den vorausgehend genannten Verträgen schlossen die Parteien am 04.12.2018 eine „Zusatzvereinbarung zur Darlehensvereinbarung und zum Arbeitsvertrag für Studierende im Rahmen der Förderung eines Kombinationsstudiums Maschinenbau an der Universität Q“ ab. Dort vereinbarten die Parteien, dass ein Anspruch auf Übernahme in ein Anstellungsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss nicht bestehe, sie aber davon ausgingen, dass der Beklagte nach erfolgreichem Abschluss des Studiengangs mindestens zwei Jahre für die Klägerin oder eine andere Gesellschaft der C-Gruppe tätig sein würde. Ausweislich dieser Vereinbarung verpflichtete sich die Klägerin, dass sie oder eine andere Gesellschaft der C-Gruppe dem Beklagten einen dem Studienabschluss entsprechenden Anstellungsvertrag zu den üblichen Einstellungsbedingungen in Aussicht stellen würde. Würde dies nicht geschehen, entfielen die Pflicht zur Rückzahlung des Darlehens. Letztlich vereinbarten die Parteien in der „Zusatzvereinbarung“, dass das Darlehen pro Monat einer nach Abschluss des Studiums begründeten Betriebszugehörigkeit des Beklagten um 1/24 des ausgezahlten Darlehensbetrages getilgt werde. 5

Vergleichbare Vereinbarungen schloss die Klägerin, die ihrerseits an das Tarifwerk der Metallindustrie NRW gebunden ist, mit weiteren Werkstudenten ab. Im Rahmen solcher Kombinationsstudiengänge werden Werksstudenten von der Klägerin im Rahmen einer praktischen Tätigkeit in ihrem Betrieb in verschiedenen Abteilungen eingesetzt. Vorgaben der jeweiligen Universität, wie die Tätigkeit als Werkstudent ausgestaltet wird, existieren nicht. Auch nimmt die Klägerin nicht auf Studieninhalte des Studiengangs Maschinenbau an der Universität Q Einfluss. 6

Mit Schreiben vom 26.06.2015 forderte die Klägerin den Beklagten auf, ihr mitzuteilen, wann das Studium abgeschlossen sein werde, damit ihm ein Arbeitsvertragsangebot als Maschinenbauingenieur unterbreitet werden könne. Ein inhaltlich gleichlautendes Schreiben verfasste die Klägerin unter dem 04.07.2016. Der Beklagte teilte daraufhin mit, er werde das Studium 2016 noch nicht abschließen und die Klägerin über das voraussichtliche Ende rechtzeitig informieren. In einem weiteren Schreiben vom 31.01.2017 führte die Klägerin aus, zwar läge ihr noch keine Rückmeldung zum Abschluss des Masterstudiums vor, gleichwohl gehe sie angesichts der Studiendauer davon aus, dass der Beklagte sein Studium inzwischen beendet habe. Zugleich bot sie dem Beklagten mit Wirkung vom 01.03.2017 eine Stelle als Ingenieur im Bereich Qualitätswesen mit der Entgeltstufe EG 12.1 Tarif Metall- und Elektroindustrie NRW an. Sie bat darum, der Beklagte möge sich kurzfristig mit einem Ansprechpartner in Verbindung setzen, um die Einzelheiten zu erörtern. Ferner forderte sie den Beklagten für den Fall, dass das Studium noch nicht abgeschlossen sei, auf, einen aktuellen Immatrikulationsnachweis zu übermitteln, wobei sie darlegte, dass sie für den Fall, eine Nachricht bis zum 28.02.2017 nicht zu erhalten, davon ausgehe, dass eine Anstellung des Beklagten in ihrem Hause nicht gewollt sei, weshalb in diesem Fall das vereinbarte Darlehen zur Rückzahlung fällig werde. 7

Der Beklagte, der seinerseits im Februar 2017 nach Abgabe seiner Masterarbeit das Studium erfolgreich beendete, dabei aber noch bis zum 31.03.2017 formal an der Universität Q eingeschrieben blieb, übermittelte der Klägerin mit einem bei dieser am 02.03.2017 8

eingegangenen Schreiben eine Studienbescheinigung und führte dazu aus, er habe sein Maschinenbau-Masterstudium noch nicht abgeschlossen. Die Klägerin wandte sich einige Zeit später am 30.11.2017 erneut an den Beklagten und bot diesem nun eine Stelle ab dem 02.01.2018 an. Der Beklagte meldete sich auf dieses Schreiben nicht, ebenso wenig wie auf ein weiteres Schreiben vom 13.12.2017 gleichen Inhalts, mit dem ihm eine Stelle ab dem 01.02.2018 angeboten wurde. Mit Schreiben vom 23.01.2018 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, er habe auf ihre Anschreiben nicht reagiert. Sie gehe davon aus, dass er sein Studium inzwischen beendet habe und an einer Anstellung in ihrem Unternehmen nicht mehr interessiert sei. Die Rückzahlung des Darlehens stelle sie daher zum 01.02.2018 fällig.

Einige Zeit später erfuhr die Klägerin, dass der Beklagte bereits vor geraumer Zeit ein Unternehmen gegründet hatte, das sich darauf spezialisiert hat, Ersatzteile für Porsche-Fahrzeuge zu liefern. Dort ist der Beklagte als Geschäftsführer tätig. Die Klägerin kündigte angesichts dessen unter dem 27.07.2018 das gewährte Darlehen vorsorglich außerordentlich fristlos und hilfsweise ordentlich fristgerecht. Der Beklagte informierte die Klägerin frühestens im Kammertermin vor dem erstinstanzlichen Arbeitsgericht am 08.11.2018 über den erfolgreichen Abschluss seines Studiums. 9

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Darlehensvertrag und die abgeschlossene Zusatzvereinbarung seien rechtswirksam. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot sei nicht ersichtlich. In der Darlehensvereinbarung vom 04.12.2018 sei die Gesamtsumme des zinslosen Darlehens genannt worden. Auch eine unangemessene Benachteiligung des Beklagten scheide aus. Sie habe es nicht einseitig in der Hand gehabt, die Rückzahlungspflicht entstehen zu lassen. Die Bedingungen, unter denen der Abschluss des Arbeitsvertrages in Betracht kommen sollte, seien auch ausreichend konkret in der Zusatzvereinbarung benannt worden. Sie sei – unstreitig – ein tarifgebundenes Unternehmen und habe dem Beklagten ein seinem Abschluss entsprechendes und in ihrem Unternehmen übliches Arbeitsverhältnis zu den geltenden Tarifbedingungen angeboten. 10

Der Stundenlohn von 7,85 € sei mit Blick auf die Arbeitsleistung des Beklagten angemessen gewesen und der in ihrem Betrieb übliche Stundenlohn für studentische Mitarbeiter. Mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes sei – insoweit unstreitig - rechnerisch durch Verminderung der Arbeitszeit der Mindestlohn gezahlt worden. Dem Beklagten sei nicht in seiner Meinung zu folgen, die Ausschüttung des Darlehensbetrags stelle sich als ein kollusives Zusammenwirken zur Umgehung von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften dar, weshalb die Rückzahlungsvereinbarung gem. § 134 BGB i. V. m. § 266 a StGB, 370 Abs. 1 Nr. 1 AO rechtsunwirksam sei. 11

Die Klägerin hat beantragt, 12

den Beklagten zu verurteilen an sie 19.404 € nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2018 zu zahlen. 13

Der Beklagte hat beantragt, 14

die Klage abzuweisen. 15

Er hat die Auffassung vertreten, sämtliche Verträge, die unter dem 04.12.2018 abgeschlossen worden seien, seien als wirtschaftliche Einheit zu betrachten. Die Rechtsbeziehung zwischen den Parteien lasse sich demgemäß auf ein Arbeitsverhältnis einerseits und auf eine Fortbildungsvereinbarung andererseits zurückführen. Dies werde auch daran deutlich, dass ihm auch die Möglichkeit zur Rückzahlung durch eigene 16

Vertragstreue habe gegeben werden sollen. Deshalb seien die vorliegenden Vereinbarungen an den Grundsätzen zu messen, die die Rechtsprechung für Fortbildungsvereinbarungen entwickelt habe. Die Fortbildungsvereinbarung sei unwirksam. Sie halte einer AGB-Kontrolle nicht stand. Sie benachteilige ihn unangemessen i. S. d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und sei im Übrigen intransparent, § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Ein mögliches Angebot der Klägerin sei nicht ausreichend konkret umschrieben. Stelle die Klägerin in diesem Zusammenhang darauf ab, sie sei tarifgebunden, weshalb die Arbeitsbedingungen vorgegeben seien, müsse sie sich entgegenhalten lassen, dass dies nicht für jedes Unternehmen der C-Gruppe gelte. Ohnehin sei völlig unklar, welche Unternehmen zur „C-Gruppe“ gehörten.

Eine außerordentliche Kündigung der Darlehensvereinbarung komme nicht in Betracht. Es fehle an einem wichtigen Grund. Ordentlich sei das Darlehen nicht kündbar. Ferner sei die Darlehensvereinbarung nach den §§ 134 BGB i. V. m. § 266 a StGB, 370 Abs. 1 Nr. 1 AO unwirksam. In Wirklichkeit sei nämlich kein Darlehen vereinbart worden. Die monatliche Auszahlung der Valuta des vermeintlichen Darlehens stelle sich als eine verdeckte Lohnzahlung dar. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung als Werksstudent vom 04.12.2008 führe zu einem durchschnittlichen Stundenverdienst von 7,85 € brutto. Da er sich verpflichtet habe, im Übrigen vollzeitig dem Studium nachzugehen, habe er keine weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen können. Die tarifgebundene Klägerin hätte ihm mindestens ein Entgelt der Entgeltgruppe E 1 zahlen müssen. Daran werde deutlich, dass der Darlehensbetrag dazu gedient habe, die fehlende Lohndifferenz aufzustocken. Die erfolgten Erhöhungen seien nichts anderes als eine an seinen Leistungen orientierte Gehaltserhöhung. 17

Mit Urteil vom 08.11.2018 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, im Wesentlichen mit der Begründung, die Darlehensvereinbarung vom 04.12.2018 sei weder intransparent noch unangemessen benachteiligend. Auch sei eine Unwirksamkeit nach § 134 BGB i. V. m. §§ 266 a StGB, 370 Abs. 1 Nr. 1 AO nicht erkennbar. Die Rückzahlungsverpflichtung des Beklagten sei fällig gewesen. Die Klägerin habe in ihrem Schreiben vom 23.01.2018 deutlich gemacht, dass sie das Darlehensverhältnis beenden wolle. Zwar habe sie eine Kündigungsfrist nicht erwähnt. Doch handele es sich um eine außerordentliche Kündigung, zu der sie berechtigt gewesen sei, weil der Beklagte zuletzt nicht mehr auf die unterbreiteten Angebote reagiert habe. Eine Abmahnung sei entbehrlich gewesen. 18

Gegen das dem Beklagten am 18.12.2018 zugestellte Urteil richtet sich dessen am 03.01.2019 eingelegte und fristgerecht am 18.03.2018 unter Wiederholung und Vertiefung seiner erstinstanzlichen Ausführungen wie folgt begründete Berufung: 19

Die Klägerin habe mit ihm keinen Arbeitsvertrag abschließen wollen. Im Bereich der Qualitätssicherung habe es für einen Ingenieur seiner Fachrichtung keine Arbeit gegeben. Die mit Schreiben der Klägerin vom 31.01.2017, 30.11.2017 und 13.12.2017 unterbreiteten Angebote seien nicht annahmefähig gewesen und im Übrigen lediglich pro forma erfolgt. 20

Die Voraussetzungen – so seine Auffassung - für eine fristlose Kündigung des Darlehensvertrages gem. den §§ 490 Abs. 3, 314 BGB lägen nicht vor. Der Darlehensvertrag sei – wie sich dem Zusammenspiel der dortigen Regelungen zu Kündigungsmöglichkeiten entnehmen lasse – nicht ordentlich kündbar. Es fehle aber auch an einem wichtigen Grund, der insbesondere nicht daraus abgeleitet werden könne, dass er auf die Schreiben der Klägerin vom 30.11.2017 und 13.02.2017 nicht reagiert habe. Sein Schweigen enthalte keine Erklärungswirkung. Letztlich, so seine Behauptung in einem am Tag vor der Berufungsverhandlung eingegangenen Schriftsatz, habe er die Klägerin zumindest im Kammertermin vom 08.11.2015 darüber in Kenntnis gesetzt, dass er im Februar 2017 den 21

Masterabschluss erlangt habe.

Der Beklagte beantragt, 22

das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 08.11.2018 – 1 Ca 905/18 – abzuändern und die Klage abzuweisen. 23

Die Klägerin beantragt, 24

die Berufung zurückzuweisen. 25

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil und führt ergänzend aus, es falsch, sei der Beklagte der Auffassung, sie habe mit der Erhöhung der Darlehenssumme an seine Leistungen anknüpfen wollen. Ziel des Darlehens sei alleine die Studienförderung. Die Erhöhung des Darlehensvertrages sei erstmals nach zwei Jahren erfolgt und habe an verschiedene Phasen des Studiums – insoweit unstreitig – angeknüpft. Falsch und rechtlich ohne Bedeutung sei es, behaupte der Beklagte, sie habe ihn schikanieren wollen, nachdem er eine im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes an ihn herangetragene neue Vereinbarung nicht habe unterzeichnen wollen. Ihr Arbeitsvertragsangebot sei ausreichend konkret gewesen. Sie schließe mit Bachelorabsolventen Arbeitsverträge ab, die zu einer Eingruppierung in die EG 11 ERA führten. Bei Masterabschlüssen würden – wie auch beim Beklagten geschehen - Arbeitsverträge angeboten, die eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 12 ERA vorsähen. 26

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. 27

Entscheidungsgründe 28

I. Die Berufung des Beklagten ist nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig, § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG. Sie wurde nach den §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG am 11.01.2018 gegen das am 18.12.2018 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 18.03.2018 begründet. 29

II. Die damit insgesamt zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. Der Klägerin steht gegen den Beklagten die mit der Klage eingeforderte Zahlung zu. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. 30

1. Der Klägerin steht gegen den Beklagten ein Anspruch auf Rückzahlung des Darlehens in Höhe des Klagebetrages aus § 488 Abs. 1 S. 2 BGB i.V.m. Ziff. III. 2. der Darlehensvereinbarung vom 04.12.2008 zu. 31

a) Zwischen den Parteien ist am 04.12.2008 ein Darlehensvertrag im Sinne des § 488 Abs. 1 BGB zustande gekommen. Dem Beklagten ist nicht zu folgen, nimmt er an, dass die am 04.12.2008 zwischen den Parteien abgeschlossenen Verträge – der Arbeitsvertrag als Werkstudent, die Darlehensvereinbarung und die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag – als ein einheitlicher Arbeitsvertrag mit einer Fortbildungsvereinbarung zu werten seien. 32

Ein Darlehensvertrag setzt nach § 488 Abs. 1 BGB voraus, dass der Darlehensgeber sich verpflichtet, dem Darlehensnehmer einen Geldbetrag zur Verfügung zu stellen, wobei dieser sich wiederum zur Rückzahlung verpflichten muss. Dabei muss der Darlehensvertrag der 33

Rechtsgrund der Verpflichtung und die Grundlage für die Auszahlung sein (BAG 18.03.2008 - 9 AZR 186/07). Bezeichnen die Arbeitsvertragsparteien eine Vereinbarung fälschlich als Darlehensvertrag (*falsa demonstratio*), stellt sich die Leistung des Arbeitgebers aber in Wirklichkeit als eine solche dar, die auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Verpflichtung eine Rückzahlung verauslagter Fortbildungskosten und in diesem Zusammenhang geleisteter Vergütungszahlungen ist, ist nicht etwa die getroffene Darlehensvereinbarung, sondern der abgeschlossene Arbeitsvertrag Rechtsgrund für den ausgezahlten Geldbetrag (BAG 18.11.2008 - 3 AZR 192/07; 18.03.2008 - 9 AZR 186/07; 11.04.1990 - 5 AZR 308/89). Davon kann hier nicht ausgegangen werden.

aa) Dem Beklagten kann nicht gefolgt werden, ist er der Auffassung, die ihm durch monatliche Ausschüttung des Darlehensbetrags gewährte Zahlung sei eine verdeckte Lohnausschüttung im Sinne der §§ 134 BGB i. V. m. § 266 a StGB, 370 Abs. 1 Nr. 1 AO und bereits aus diesem Grund nicht als Darlehen zu werten. Damit will der Beklagte vortragen, die getroffene Darlehensvereinbarung sei lediglich zum Schein eingegangen, um eine von der Klägerin angesichts einer zu geringen Lohnzahlung ansonsten bestehende Lohnzahlungsverpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis zu verdecken. Dies sieht der Beklagte auch darin begründet, dass die Klägerin die monatlichen Darlehensauszahlungen mit Studienfortschritt erhöht hat. 34

Das Berufungsgericht kann dem Beklagten in dieser Argumentation nicht folgen. Nach § 117 Abs. 1 BGB sind Willenserklärungen nichtig, die einem anderen gegenüber abzugeben sind und die mit dessen Einverständnis nur zum Schein abgegeben werden. Ob ein Rechtsgeschäft wirklich gewollt oder nur zum Schein eingegangen wird, hängt bereits nach dem Wortlaut des § 117 Abs. 1 BGB entscheidend davon ab, ob die Parteien einverständlich nur den äußeren Schein des Abschlusses eines Rechtsgeschäfts hervorzurufen wünschten, während sie die mit dem Abschluss des Rechtsgeschäfts verbundenen Rechtswirkungen gerade nicht eintreten lassen wollten. Wollen die Parteien übereinstimmend nur den äußeren Anschein eines Rechtsgeschäfts erzeugen, dessen Rechtswirkungen aber nicht eintreten sollen, sind die von ihnen abgegebenen Erklärungen wirkungslos (BAG, Urt. v. 18.9.2014 – 6 AZR 145/13). 35

Der abgeschlossene Darlehensvertrag vom 04.12.2008 kann nicht als ein Scheingeschäft im Sinne des § 117 Abs. 1 BGB angesehen werden. Zwar hat der Beklagte vorgetragen, es handele sich nicht um die ratielle Auszahlung eines Darlehens, sondern um eine verdeckte Lohnzahlung. Doch hat er dazu nicht behauptet, das von der Klägerin abgegebene Angebot i.S.d. § 145 BGB sei von ihm nach § 147 BGB angenommen worden, wobei dies mit seinem und damit im beiderseitigen Einverständnis im Sinne des § 117 Abs. 1 BGB geschehen ist, um kollusiv Steuern und Abgaben zu verkürzen. Die Berufungskammer hat den Beklagten trotz seines Hinweises auf die Bestimmungen in den §§ 266a StGB, 370 Abs. 1 Nr. 1 AO auch nicht dahingehend verstanden, dass er selbst hat vortragen wollen, an strafrechtsrelevanten Vorgängen mitgewirkt zu haben. 36

bb) Die Darlehensvereinbarung stellt sich auch nicht als eine nur zum Schein eingegangene Vereinbarung dar, mit der Fort- und Ausbildungskosten auf den Arbeitnehmer verlagert werden sollten, die sich in Wirklichkeit als eine Investition im Interesse der hier klagenden Arbeitgeberin darstellen. Es entspricht anerkannten Grundsätzen, dass ein Arbeitgeber die Kosten einer beruflichen Aus- oder Fortbildung in wirtschaftlich angemessener Weise auf den Arbeitnehmer auch ohne weitere Bedingungen abwälzen kann, sofern diese die Arbeitsmarktchancen des Arbeitnehmers deutlich erhöhen, (vgl. BAG 18.11.2008 – 3 AZR 192/07, 21.11.2001 - 5 AZR 158/00; 24. Juni 1999 - 8 AZR 339/98). Dies 37

ist nur dann anders, wenn sich die vom Arbeitgeber verauslagten Aus- oder Fortbildungskosten der Sache nach als eine unternehmerische Investition darstellen, es also um Kosten geht, die der Arbeitgeber aufbringt, um vom Arbeitnehmer erworbenen Kenntnisse für seinen Geschäftsbetrieb nutzbar zu machen (BAG 18.11.2008 – 3 AZR 192/07; 18.03.2008- 9 AZR 186/07; 24.06.2004 – 6 AZR 383/03). Dies gilt wiederum unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer bereits in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht, oder ob ein solches nach Abschluss der Fort- oder Ausbildung erst begründet werden soll (BAG 18.11.2008 – 3 AZR 192/07).

Zwar ist der Abschluss des Werkstudentenvertrags, der am 04.12.2008 zeitgleich mit der Darlehensvereinbarung und der Zusatzvereinbarung abgeschlossen worden ist, Teil der Personalpolitik der Klägerin. Die Klägerin will dem erfolgreichen Absolventen eines für sie nutzbaren Studiums einen erkennbaren Anreiz bieten, mit ihr ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Deshalb hat sie dem Beklagten in der Zusatzvereinbarung zugesagt, die Rückzahlung des Darlehens ratierlich erlassen zu wollen, falls es im Anschluss an das Studium zu einem Arbeitsverhältnis mit ihr oder einem Unternehmen der C Gruppe käme. In diesen Fällen ist jedenfalls dann, wenn die Ausbildung eng an den Betrieb gebunden ist, die Rückforderung der in Form eines Darlehens gewährten Fort- und Ausbildungskosten an den in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung unter Berücksichtigung der Wertentscheidung des Art. 12 GG entwickelten Grundsätze zu messen (BAG 18.11.2008 – 3 AZR 192/07). 38

Hier fehlt es allerdings an einer ausreichend engen Bindung der Ausbildung des Beklagten an den Betrieb der Klägerin. Der Beklagte hat ein Hochschulstudium an einer staatlichen Universität absolviert. Die Tätigkeit des Beklagten als Werkstudent bei der Klägerin in einem Umfang von durchschnittlich 15 wöchentlichen Arbeitsstunden ist kein Bestandteil des vom Beklagten an der Universität Q absolvierten Studiums des Maschinenbaus. Die Klägerin ist nicht in der Lage, auf die Inhalte des Studiums an der Universität Einfluss zu nehmen. Konkrete Vorgaben, so beispielsweise zur Bestimmung des Wahlpflichtfachs (vgl. dazu BAG 18.11.2008 – 3 AZR 192/07) bestehen nicht. Es bleibt alleine die Verpflichtung des Beklagten, zur Aufrechterhaltung der monatlichen Darlehenszahlungen das Studium mit der Studienrichtung Maschinenbau an der Universität Q zu betreiben und als Werkstudent tätig zu bleiben. 39

Damit stellt sich die ratierliche Auszahlung des Darlehens nicht als eine überwiegend dem Unternehmenszweck dienende Investition dar, sondern als eine der allgemeinen Lebensführung des Beklagten dienende Studienfinanzierung, die die Klägerin mit dem Anreiz verbunden hat, das gewährte Darlehen bei Eintritt in ihren Betrieb oder einen Betrieb der C Gruppe günstig zurückführen zu können. 40

b) Das Darlehen ist zur Rückzahlung fällig. Dabei kann offen bleiben, wie sich die Regelungen zur ordentlichen Kündigung nach Ziff. II.2. und 3. der Darlehensvereinbarung und das Recht zur außerordentlichen Kündigung nach Ziff. II.3. der Darlehensvereinbarung zueinander verhalten. Unentschieden kann auch bleiben, ob der Klägerin Gründe zur Seite standen, das Darlehen fristlos zu kündigen und damit fällig zu stellen. Denn das Darlehen ist bereits nach Ziff. III.2. der Darlehensvereinbarung zur Rückzahlung fällig. 41

Nach Ziff. III. 2. der Darlehensvereinbarung ist der Beklagte zur Rückzahlung des insgesamt gewährten Darlehens unter der Bedingung verpflichtet, dass er „trotz Unterbreitung eines Anstellungsvertrags keine Tätigkeit“ bei der Klägerin aufnimmt. Zwar hat die Klägerin dem Beklagten keinen annahmefähigen Arbeitsvertrag vorgelegt. Darauf weist der Beklagte zutreffend hin. So hat die Klägerin in ihrem Schreiben vom 22.07.2016 ausgeführt, dem Beklagten – sobald dieser den Abschluss seines Studiums mitgeteilt haben würde – ein 42

„Arbeitsangebot“ zu unterbreiten. In den folgenden Schreiben vom 31.01.2017, 30.11.2017 und 13.12.2017 bietet sie dem Beklagten eine „Stelle als Ingenieur im Bereich Qualitätswesen mit der Entgeltstufe EG 12.1 Tarif Metall und Elektroindustrie NRW“ an und fordert ihn auf, sich wegen der weiteren Einzelheiten mit einem ihrer Ansprechpartner in Verbindung zu setzen. Damit fehlt es jedenfalls in diesem Zeitpunkt an einem hinreichend konkreten und annahmefähigen Angebot i.S.d. § 145 BGB, das bereits alle wesentlichen Bestandteile eines Arbeitsvertrags enthält.

Doch verhält sich der Beklagte treuwidrig, will er sich darauf stützen, der Bedingungseintritt in der Regelung zu Ziff. III.2. der Darlehensvereinbarung sei nicht gegeben. Denn der Beklagte hat den für den Fälligkeitseintritt in Ziff. III.2. der Darlehensvereinbarung normierten Bedingungseintritt dadurch vereitelt, dass er auf die Schreiben der Klägerin, mit denen ihm die Bereitschaft unterbreitet wurde, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, irreführend oder nicht mehr geantwortet hat. 43

Nach § 162 Abs. 1 BGB gilt der Eintritt einer Bedingung als gegeben, wenn er von der Partei, zu deren Nachteil er gereichen würde, wider Treu und Glauben verhindert wird. Eine Bedingung im Sinne der §§ 158 ff BGB ist die durch den Parteiwillen in ein Rechtsgeschäft eingefügte Bestimmung, die die Rechtswirkungen des Geschäfts von einem zukünftigen ungewissen Ereignis abhängig macht (BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07; Palandt/Ellenberger, BGB, 78. Aufl. Einf v § 158 Rn. 1). Sowohl die Unterbreitung eines Angebots als auch deren Annahme sind solche zukünftigen, ungewissen Ereignisse. Denn die Klägerin hat sich in Satz 1 der Zusatzvereinbarung zum Darlehensvertrag ausdrücklich vorbehalten, ein solches Angebot zu unterbreiten. Der Beklagte war ebenfalls frei darin, das Angebot anzunehmen. Es war damit offen und ungewiss, ob es zum Abschluss eines Arbeitsvertrages kommen würde. 44

Trewidrig im Sinne des § 162 BGB ist ein Handeln dann, wenn es bei Würdigung von Anlass, Zweck und Beweggrund gegen Treu und Glauben verstößt (BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07), wobei auch subjektive Momente berücksichtigt werden können (Palandt/Ellenberger, BGB, 78. Aufl. Einf v § 162 Rn. 3). 45

Der Beklagte hat den Bedingungseintritt im Rahmen der insoweit vorzunehmenden Gesamtwürdigung treuwidrig in diesem Sinne vereitelt. So war dem Beklagten bewusst, dass er die Klägerin über den Fortgang seines Studiums und über den Studienabschluss informieren musste. Auf die Nachfragen der Klägerin mit Schreiben vom 26.06.2015 und 04.07.2016 antwortete der Beklagte, er werde das Studium im Jahr 2016 noch nicht abschließen. Darüber hinaus führte er aus, er werde die Klägerin über das voraussichtliche Ende rechtzeitig informieren. Trotz dieser, einer Selbstmahnung gleichenden Erklärung teilte der Beklagte der Klägerin auf ein am 31.01.2017 verfasstes Schreiben unter Vorlage einer aktuellen Immatrikulationsbescheinigung wenige Tage nach Ablauf der zum 28.02.2017 gesetzten Stellungnahmefrist mit, er befände sich noch im Studium. Diese Erklärung konnte die Klägerin unter Berücksichtigung der vorgelegten Studienbescheinigung nur dahingehend verstehen, dass der Beklagte sein Studium noch nicht abgeschlossen hat. Tatsächlich war der Beklagte noch immatrikuliert, doch dies angesichts des im Februar 2017 abgeschlossenen Masterstudiums nur noch für wenige Tage bis zum Ablauf des 31.03.2017. Die Kammer lässt offen, ob der Beklagte mit seinen Erklärungen bewusst eine Fehlvorstellung bei der Klägerin über rechtsrelevante Tatsachen herbeiführen wollte. Jedenfalls überschreitet der Beklagte bereits mit diesem Vorgehen für sich gesehen die Grenze treuwidrigen Verhaltens. Das weitere Vorgehen des Beklagten, auf die sodann folgenden Schreiben der Klägerin vom 30.11.2017, 13.12.2017 und 01.02.2018 nicht mehr zu antworten, obwohl er bereits als Geschäftsführer des von ihm gegründeten Unternehmens 46

tätig war, lässt insgesamt unter Würdigung sämtlicher Umstände nur den Schluss zu, dass er die Klärung der für die Rückforderung des gewährten Darlehens erforderlichen Tatsachen – nämlich die Vorlage eines nach Rücksprache mit einem Ansprechpartner der Klägerin ausreichend konkrete Arbeitsvertragsangebots - so weit als möglich für die Klägerin erschweren und vereiteln wollte. Das ist ein unter Berücksichtigung von Treu und Glauben inakzeptables und damit treuwidriges Verhalten. Angesichts des eigenen treuwidrigen Verhaltens ist es auch ohne Bedeutung, behauptet der Beklagte – im Übrigen ohne Substanz – die Klägerin habe ihm lediglich ein pro forma Angebot unterbreiten wollen, weil eine Stelle als Ingenieur in der Qualitätssicherung nicht vorhanden sei. Die Ernsthaftigkeit des Angebots der Klägerin hätte der Beklagte bei eigenem vertragsgemäßem Verhalten und dem von der Klägerin angebotenen Gespräch zu Erörterung der Einzelheiten eines Vertragsschlusses klären können.

Die Vorlage eines annahmefähigen Arbeitsvertragsangebots i.S.d. Fälligkeitsbestimmung in III.2. der Darlehensvereinbarung durch die Klägerin, auf das der Beklagte nicht eingegangen ist, wird damit nach § 162 Abs. 1 BGB fingiert. 47

2. Da die Klägerin dem Beklagten keine Kosten eines in ihrem überwiegenden Interesse durchgeführten Studiums auferlegt hat, sondern ein Studiendarlehen zur Finanzierung des allgemeinen Lebensunterhalts gewährt hat, konnte sie eine bedingungslose Rückforderung des Darlehens einfordern. Es ist deshalb unschädlich, dass sich die Klägerin in einer Zusatzvereinbarung verpflichtet hat, eine ratierliche Tilgung des Darlehens für den Fall der Begründung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb der ersten 24 Monate zu akzeptieren. Deshalb ist es auch ohne Relevanz, ob dieses Angebot bereits hinreichend konkret genug war und inwieweit dem Beklagten in der Zusatzvereinbarung eingeräumt werden musste, das einmal begründete Arbeitsverhältnis auch dann rückzahlungsfrei beenden zu können, wenn es zu einer Störung des Arbeitsverhältnisses kommen würde, die nicht seiner Sphäre entstammen würde. 48

3. Zinsen stehen der Klägerin aus den §§ 286 Abs. 1, 288 Abs. 1 infolge der im Schreiben vom 23.01.2018 gesetzten Zahlungsfrist seit dem 01.02.2018 zu. 49

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. 50