

---

**Datum:** 29.01.2021  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 1. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 1 Sa 954/20  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2021:0129.1SA954.20.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Bielefeld, 2 Ca 242/20  
**Schlagworte:** Rückforderung von Fort- und Ausbildungskosten, unangemessene Benachteiligung, geltungserhaltende Reduktion, ergänzende Vertragsauslegung, selbständiges Schuldversprechen, abstraktes und deklaratorisches Schuldanerkennnis, Besorgnis der Leistungsverweigerung, verantwortliche Pflegekraft  
**Normen:** §§ 780, 781 BGB; § 307 Abs. 1 BGB; §§ 157, 133 BGB, § 259 ZPO, § 71 SGB IX

**Leitsätze:**

Die im Kündigungsschreiben des Arbeitnehmers geäußerte Bitte um Erstellung einer Rechnung über Fortbildungskosten, die der Arbeitgeber verauslagt hat, stellt auch in Verbindung mit der Erklärung des Arbeitnehmers, es sei ihm bewusst, dass durch die Weiterbildung und die Vertragsvereinbarung noch Kosten offen seien, ohne Hinzutreten weiterer Umstände kein selbständiges Schuldversprechen oder abstraktes Schuldanerkennnis i.S.d. §§ 780, 781 BGB dar.

Ist der Arbeitnehmer aus 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 zu entsprechen, die in die Fortbildung getätigten Investitionen nutzen zu können. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer trotzdem an das Arbeitsverhältnis zu binden, lässt sich nicht an seinem Interesse an einer möglichst langfristigen Nutzung der einmal getätigten Investition 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 die Rückzahlungsverpflichtung auch dann entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aus nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden personenbedingten Gründen, die bis zum Ablauf der Bleibedauer anhalten, vom Arbeitnehmer durch Ausspruch einer Kündigung oder aufgrund einer aus diesen Gründen geschlossenen Auflösungsvereinbarung beendet wird.

---

**Tenor:**

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 23.06.2020 – 2 Ca 242/20 – wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

---

**Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Rückzahlung von Kosten der Fort- und Ausbildung. 1 2

Die klagende Arbeitgeberin betreibt einen ambulanten Pflegedienst. Der Beklagte war bei ihr vom 01.10.2016 bis zum 30.09.2019 beschäftigt, zuletzt als Fachbereichsleiter zu einer Bruttostundenvergütung von 17,20 €. 3

Im August 2017 meldete die Klägerin den Beklagten zur Teilnahme an einer Weiterbildung an. Am 29.09.2017 schlossen die Parteien eine „Vereinbarung zur Weiterbildungsförderung“ (im Folgenden: Weiterbildungsvereinbarung) auf der Grundlage eines Vertragsmusters, das die Klägerin auch für die Vereinbarung mit einem weiteren Arbeitnehmer nutze. Danach sollte der mit einem Abschluss als examinierter Altenpfleger bei der Klägerin tätige Beklagte zur „verantwortlichen Pflegefachkraft gem. § 71 SGB IX (ehemals WBL) / Pflegedienstleitung“ während der Zeit vom 04.10.2017 bis zum 05.07.2019 ausgebildet werden. In der Weiterbildungsvereinbarung ist u.a. Folgendes geregelt: 4

**„§ 2 Freistellung“** 5

(1) Der Mitarbeiter wird für ins. 63 Tage von der Arbeit freigestellt. Die Parteien sind sich einig, dass es sich bei dieser Freistellung nicht um Urlaub handelt. 6

(2) Der Mitarbeiter erhält während der Dauer der Freistellung seine arbeitsvertragliche Vergütung weiterbezahlt. Die Vergütung wird ohne Zulage berechnet. 7

**§ 3 Kosten der Weiterbildung** 8

(1) Die Gesellschaft trägt ab dem 04.10.2017 die Kosten der Weiterbildung, d.h. 9

- Weiterbildungsgebühren insgesamt 3.790,00 Euro 10

- Freistellung 63 Tage à 120,00 EUR (brutto) 7.560,00 Euro 11

Gesamtbetrag	11.350,00 Euro	12
, soweit sie beim Mitarbeiter tatsächlich anfallen.		13
(...)		14
<b>§ 4 Rückzahlung</b>		15
(1) Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Mitarbeiters aus einem nicht durch die Gesellschaft zu vertretenden Grund oder durch Kündigung der Gesellschaft oder durch sonstige Vereinbarung aus einem Grund, den der Mitarbeiter zu vertreten hat, ist der Mitarbeiter verpflichtet, der Gesellschaft die nach § 2 gezahlte Vergütung und die nach § 3 dieser Vereinbarung von der Gesellschaft übernommenen Studienkosten zurückzuerstatten.		16
(2) Die Höhe des voraussichtlich zurückzuerstattenden Beitrages nach Abs. (1) wird sich voraussichtlich auf ca. 11.350,00 Euro (in Worten: elftausenddreihundertfünfzig Euro) belaufen. Die Rückzahlung dieser Kosten erfolgt in monatlichen Raten bei einer Laufzeit von 24 Monaten. Die Zahlung beginnt mit dem Kalendermonat, der auf den Monat folgt, in welchem das die Rückzahlung auslösende Ereignis lag.		17
(3) Der vom Mitarbeiter zurückerstattende Gesamtbetrag kürzt sich für jeden Monat, währenddessen er nach Abschluss der Fortbildung bei der Gesellschaft in einem Arbeitsverhältnis stand, um ein 24-stel.		18
(...)		19
<b>§ 5 Wohlverhalten, Rückzahlung bei schuldhaftem Misserfolg</b>		20
(1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die Veranstaltungen der Weiterbildung stetig zu besuchen und den erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung nicht durch schuldhaftes Verhalten wie unentschuldigtes Fernbleiben oder mangelnden Arbeitseinsatz zu gefährden.		21
(2) (...)		22
(3) Entschließt sich der Mitarbeiter die Weiterbildung aus von ihm zu vertretenden Gründen, abzubrechen, ist er der Gesellschaft zur Erstattung der bis dahin bezahlten Bezüge und entstandenen Weiterbildungskosten verpflichtet. Der Mitarbeiter erstattet den Gesamtbetrag in Monatsraten in der in § 4 Abs. (2) genannten Höhe, beginnend mit dem ersten Kalendermonat, der auf den Monat des Fortbildungsabbruchs folgt.		23
<b>§ 6 Schlussbestimmungen</b>		24
(1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, es sei denn, diese wurden nachweislich zwischen den Parteien ausgehandelt. Das Schriftformerfordernis bezieht sich auch auf etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung.“		25
Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30.08.2019 zum 30.09.2019. Das Schreiben enthält vor der Grußformel folgende Ausführungen:		26
„Mir ist bewusst, dass durch meine Weiterbildung und die Vertragsvereinbarung noch Kosten offen sind. Erstellen sie mir bitte eine Rechnung der noch offenen Kosten, abzüglich des		27

Bildungschecks, der für mich beantragt wurde.“

Mit Schreiben vom 15.10.2019 forderte die Beklagte vom Kläger 12.912,17 € zurück. Ihrer Berechnung legte sie Studiengebühren in Höhe von 3.790 € sowie Kosten der Freistellung in Höhe von 14.086 € für insgesamt 77 Freistellungstage unter Berücksichtigung eines Tagessatzes von 120 € bis einschließlich März 2018 und 137,60 € angesichts einer im April 2020 erfolgten Lohnerhöhung zugrunde. Unter Beachtung der Verweildauer des Beklagten von 2 Monaten nach Abschluss der Fortbildung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellte die Klägerin dem Beklagten 22/24 der Gesamtkosten in Rechnung und forderte ihn auf, eine Ratenzahlung in Höhe von 538 € monatlich aufzunehmen. Mit anwaltlichem Schreiben vom 06.11.2019 lehnte der Beklagte die Kostenerstattung ab. 28

Die Klägerin hat behauptet, die Freistellungskosten seien von ihr nach den Seminarunterlagen und in Abstimmung mit dem Beklagten für die voraussichtlich anfallenden Freistellungstage in der Vereinbarung festgelegt worden. Der Seminarplan habe 3 Blöcke mit je 21 Fortbildungstagen ausgewiesen. Bei Abschluss der Vereinbarung sei der damalige durchschnittliche Tagesverdienst unter Berücksichtigung eines Stundenlohns von 15,00 € berücksichtigt worden. Sie habe bei ihrer Berechnung die vom Beklagten vorgetragene Freistellungstage berücksichtigt. Letztlich sei der Beklagte für 604 Stunden bei Lohnkosten von insgesamt 10.213,90 € brutto freigestellt worden. 29

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Rückzahlungsklausel in der Weiterbildungsvereinbarung sei nicht unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. Sie differenziere ausreichend nach dem Grund des Ausscheidens und nehme solche Gründe aus, die in ihrer arbeitgeberseitigen Sphäre lägen. Auch sei es entgegen der Rechtsprechung des Berufungsgerichts nicht erforderlich, in der Klausel eine rückzahlungsfreie Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den fortgebildeten Arbeitnehmer vorzusehen, sofern dieser aus personenbedingten Gründen nicht mehr in der Lage sei, seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen. Erstmals in der Klageerwiderung vom 07.05.2020 hat die Klägerin ferner die Auffassung vertreten, bei unterstellter Annahme der Rückzahlungsklausel stünde ihr jedenfalls ein Anspruch auf Zahlung von 1.680 € zu. Diesen Anspruch könne sie auf die §§ 812 Abs. 1 S. 1, 818 Abs. 2 BGB stützen. Dem Beklagten hätte nach der Weiterbildungsvereinbarung lediglich ein Anspruch zugestanden, an 63 Tagen für Fortbildungszwecke freigestellt zu werden. Tatsächlich sei er für 77 Tage freigestellt worden. Damit habe der Beklagte eine Freistellung im Umfang von 14 Tagen ohne rechtlichen Grund erlangt. 30

Die Klägerin hat beantragt: 31

- 1. Der Beklagte wird verurteilt, an sie 4.137,36 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 517,17 € ab dem 31. Oktober 2019, dem 30. November 2019, dem 31. Dezember 2019, dem 31. Januar 2020, dem 29. Februar 2020, dem 31. März 2020, dem 30. April 2020 sowie dem 31. Mai 2020 zu zahlen. 32
- 2. Der Beklagte wird verurteilt, an sie insgesamt noch 16 Raten à 517,17 € monatlich jeweils zum Monatsende, beginnend ab dem 30. Juni 2019 zu zahlen. 35

Der Beklagte hat beantragt, 36

die Klage abzuweisen.

37

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Rückforderungsbestimmung differenziere nicht ausreichend nach dem Grund der Kündigung und sei deshalb unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. So verpflichte § 4 Abs. 1 der Weiterbildungsvereinbarung ihn auch dann zur Rückzahlung, wenn er aus von ihm nicht verschuldeten personenbedingten Gründen nicht mehr in der Lage sei, seinen arbeitsvertraglichen Pflichten dauerhaft nachzukommen und das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund künde. Letztlich sei einzuwenden, dass die Höhe der täglich anfallenden Freistellungskosten mit 120 € beziffert worden seien, während die Klägerin nun für die Zeit ab April 2017 freistellungstäglich 137,60 € einfordere. Er sei im Übrigen – so seine Behauptung – auch nicht 63 Tage freigestellt worden, sondern lediglich an 55,7 Tagen. So sei er an 6 Fortbildungstagen arbeitsunfähig krank gewesen. Auch habe die Klägerin für jeden Tag der Freistellung 8 Arbeitsstunden zugrunde gelegt. Tatsächlich habe der Umfang der arbeitstäglichen Freistellung lediglich 6,5 bis 8,0 Stunden betragen.

38

Mit Urteil vom 23.06.2020 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, im Wesentlichen mit folgender Begründung: Der Beklagte habe mit seinem Kündigungsschreiben weder ein abstraktes noch ein deklaratorisches Schuldanerkennnis abgegeben, auch wenn er dort erklärte habe, sich der offenen Kosten bewusst zu sein. Auf die als allgemeine Geschäftsbedingung formulierte Rückzahlungsklausel in § 4 der Weiterbildungsvereinbarung könne die Klägerin sich nicht stützen. Diese Klausel sei unwirksam. Sie benachteilige den Beklagten unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB. So verpflichte die Klausel den Beklagten auch dann zur Rückzahlung, wenn er aus verschuldensunabhängigen personenbedingten Gründen nicht mehr in der Lage sei, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen und deshalb eine Eigenkündigung erkläre. Die Klägerin könne vom Beklagten auch nicht beanspruchen, Freistellungskosten für weitere 14 Tage, die über die vertraglich ausdrücklich geregelten 63 Freistellungstage hinausgingen, in Höhe von 1.680 € zu erstatten. Auch diese Freistellung finde ihre Rechtsgrundlage in der Weiterbildungsvereinbarung.

39

Gegen das der Klägerin am 03.07.2020 zugestellte Urteil richtet sich deren am 20.07.2020 eingegangene und innerhalb der bis zum 05.10.2020 verlängerten Berufungsfrist im Wesentlichen wie folgt begründete Berufung:

40

Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass zwischen den Parteien ein Schuldbestätigungsvertrag zustande gekommen sei. Die Klausel in § 4 der Weiterbildungsvereinbarung benachteilige den Beklagten nicht unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB. Eine Rückforderungsklausel müsse nicht die berechtigte Eigenkündigung des Arbeitnehmers aus personenbedingten Gründen rückzahlungsfrei stellen. Für den Arbeitgeber bestünde durchaus ein Interesse, einen dauerhaft medizinisch untauglichen Mitarbeiter nicht zu kündigen, so beispielsweise im Hinblick auf § 154 SGB IX, wenn es sich um einen schwerbehinderten Menschen handle. Ferner dürfe das erworbene Wissen nicht einem Wettbewerber zur Verfügung gestellt werden, sollte sich zur späteren Zeit die Arbeitsfähigkeit des fortgebildeten Arbeitnehmers wieder einstellen. Auch ließen sich die unverschuldeten von den verschuldeten personenbedingten Gründen – z.B. infolge einer Inhaftierung des Arbeitnehmers oder dem Entzug der Fahrerlaubnis – nur schwer abgrenzen. Unzutreffend sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, eine ergänzende Vertragsauslegung scheide aus.

41

In jedem Fall stünde ihr ein Zahlungsanspruch in Höhe von 1.680 € zu. Der Beklagte sei neben 63 Fortbildungstagen in einem weiteren Umfang von 14 Tagen von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt worden, ohne dass die Weiterbildungsvereinbarung dies

42

vorgesehen habe. Die überschießende Freistellung sei demgemäß ohne Rechtsgrund erfolgt.	
Die Klägerin beantragt zuletzt unter Klarstellung des Zinslaufs,	43
das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 23.06.2019 – 2 Ca 242/20 – abzuändern und den Beklagten zu verurteilen, an sie	44
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. 4.137,36 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 517,17 € ab dem 01.11.2019, dem 01.12.2019, dem 01.01.2020, dem 01.02.2020, dem 01.03.2020, dem 01.04.2020, dem 01.05.2020 sowie dem 01.06.2020 sowie</li> </ul>	446
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2. 16 Raten zu 517,17 €, fällig jeweils am 30.06.2020, 31.07.2020, 31.08.2020, 30.09.2020, 31.10.2020, 30.11.2020, 31.12.2020, 31.01.2021, 28.02.2021, 31.03.2021, 30.04.2021, 31.05.2021, 30.06.2021, 31.07.2021, 31.08.2021 und 30.09.2021 nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz auf die jeweilige Rate, fällig ab dem ersten Tag des jeweiligen Folgemonats</li> </ul>	448
zu zahlen.	49
Der Beklagte beantragt,	50
die Berufung zurückzuweisen.	51
Er verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Sachvortrags das arbeitsgerichtliche Urteil. Er hat in seiner Berufungserwiderung vorsorglich die Anfechtung der Erklärung zur Rechnungsstellung in seinem Kündigungsschreiben vom 30.09.2019 erklärt. Er ist der Auffassung, diese Erklärung sei über den Inhalt einer bloßen Meinungskundgabe nicht hinausgegangen. Er habe keinen Anspruch entstehen lassen wollen, der nicht bereits bestanden habe.	52
Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, insbesondere auf die Weiterbildungsvereinbarung vom 29.09.2017 (Bl. 37 ff d.A.), den Arbeitsvertrag der Parteien vom 10.06.2016 (Bl. 28 ff d.A.), das Rückforderungsschreiben vom 15.10.2019 nebst Anlage (Bl. 42 d.A.) und die im Laufe des gerichtlichen Verfahrens spezifizierte Auflistung der Freistellungstage nebst anfallender Lohnkosten einschließlich der dazugehörigen Anlagen (Bl. 110 ff d.A.).	53
<b>Entscheidungsgründe</b>	54
Die zulässige Berufung der Klägerin ist unbegründet.	55
I. Die Berufung der Klägerin ist nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes statthaft, § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG. Die Klägerin hat die Berufung nach den §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG am 20.07.2020 gegen das am 03.07.2020 zugestellte Urteil innerhalb der Monatsfrist form- und fristgerecht eingelegt sowie innerhalb der verlängerten Frist des § 66 Abs. 1 S. 1, S. 2 ArbGG ordnungsgemäß im Sinne der §§ 520 Abs. 3, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG am 05.10.2020 begründet. Die Berufung ist damit insgesamt zulässig.	56

- II. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 57
1. Die Klage ist als Leistungsklage insgesamt zulässig. Das gilt auch hinsichtlich des Klageantrags zu Ziff. 2, mit dem die Klägerin die im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht noch nicht fälligen, künftigen Ratenzahlungen aus der Weiterbildungsvereinbarung vom 29.09.2017 einfordert. Nach § 259 ZPO kann eine Klage auf künftige Leistung erhoben werden, wenn den Umständen nach die Besorgnis besteht, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen werde. Die Besorgnis der Leistungsverweigerung als Voraussetzung für die Zulässigkeit der Klage (Zöller-Greger, ZPO, 33. Aufl. 2020, § 259 Rn. 5) ergibt sich hier aus der endgültigen Leistungsverweigerung, wie sie dem anwaltlichem Schreiben des Beklagten vom 06.11.2019 zu entnehmen ist. 58
2. Die Klage ist unbegründet. Der Klägerin steht der eingeforderte Betrag unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu. 59
- a) Die Klägerin kann ihren Anspruch nicht auf einen Schuldanerkenntnisvertrag stützen. Der Beklagte hat weder ein selbständiges Schuldversprechen im Sinne des § 780 BGB noch ein konstitutives abstraktes Schuldanerkennnis i.S.d. § 780 BGB abgegeben, das die Klägerin angenommen haben könnte. Auch ein lediglich deklaratorisches Schuldanerkennnis ist nicht gegeben. Zu Recht hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass entsprechende Willenserklärungen des Beklagten nicht in der mit der Bitte um Übersendung einer Rechnung versehenen Erklärung in seinem Kündigungsschreiben vom 30.08.2019 zu sehen sind, ihm sei bewusst, dass durch die Weiterbildung und die Vertragsvereinbarung noch Kosten offen seien. 60
- aa) Fehlt es – wie meist – an einer ausdrücklichen Erklärung, eine Schuld solle selbständig und losgelöst vom eigentlichen Schuldgrund als abstraktes Schuldversprechen im Sinne des § 780 BGB oder als konstitutives Schuldanerkennnis im Sinne des § 781 BGB abgegeben werden, ist im Wege einer Auslegung gem. den §§ 157, 133 BGB zu ermitteln, ob eine solche selbständige Verpflichtung begründet werden sollte. Unter Berücksichtigung der konkreten Umstände und des Empfängerhorizonts ist zu klären, ob ein rechtsgeschäftlicher Wille des Erklärenden gegeben ist, die mit dem selbständigen Schuldversprechen oder konstitutiven Schuldanerkennnis übernommene, inhaltlich näher bestimmte Schuld ohne Rücksicht auf einen außerhalb der Erklärung liegenden Schuldgrund gegen sich gelten zu lassen (BAG 21.04.2016 - 8 AZR 474/14; 10.11.1981 - 3 AZR 575/79; Erman-Wilhelmi, BGB, 16. Aufl. 2020, § 780 BGB, Rn. 2). 61
- bb) Für einen solchen rechtsgeschäftlichen Willen des Beklagten ist hier nichts ersichtlich (vgl. zu einer ähnlichen Konstellation BAG 28.05.2013 – 3 AZR 103/12 a.E.). So ist zunächst der Kontext zu sehen, in dem die Erklärung abgegeben worden ist. Die Erklärung ist Teil des Kündigungsschreibens vom 30.08.2019, mit dem der Beklagte das Arbeitsverhältnis beendet hat. In das Schreiben ist der Betreff „Fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.09.2019“ aufgenommen. Im Schreiben benennt der Beklagte die aus seiner Sicht gegebene Kündigungsfrist, äußert die Bitte, den Kündigungserhalt schriftlich zu bestätigen und bittet um Übermittlung eines Arbeitszeugnisses. Erst im letzten Absatz des Schreibens spricht der Beklagte die Weiterbildung, die Vertragsvereinbarung und die insoweit noch offenen Kosten an. Im Vordergrund des Schreibens stand damit der Ausspruch der Kündigung, nachgelagert ging es dem Beklagten um weitere Punkte, die im Rahmen der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses klärungsbedürftig erschienen. Zu diesen Punkten gehörte auch die „Vertragsvereinbarung“, die der Weiterbildung zugrunde lag. 62

Bereits dies spricht gegen einen wie auch immer gearteten Rechtsbindungswillen, den die Klägerin in der abschließenden Erklärung im Kündigungsschreiben des Beklagten sehen will. Darüber hinaus ist anerkannt, dass die Angabe des Schuldgrundes in einer Erklärung gegen das Vorliegen eines abstrakten bzw. konstitutiven Schuldanerkenntnisses spricht (vgl. BAG 21.04.2016 – 8 AZR 474/14; BGH 11.12.2015 - V ZR 26/15; 26.02.2002 - VI ZR 299/00; Erman-Wilhelmi, BGB, 16. Aufl. 2020, § 780 BGB, Rn. 2). Hier hat der Beklagte in seiner Erklärung angesprochen, dass durch seine „Weiterbildung und die Vertragsvereinbarung noch Kosten offen sind“. Damit nimmt er Bezug auf die Weiterbildungsvereinbarung vom 29.09.2017 und benennt damit den Schuldgrund als einen noch zwischen den Parteien aus dem gekündigten Arbeitsverhältnis offenen Punkt, der letztlich der Abwicklung bedarf.

Selbst der Tilgung einer Schuld kommt ein abstrakter Schuldanererkennungscharakter nicht ohne weiteres hinzu. Auch hier müssen besondere Umstände hinzutreten, die beim Gläubiger aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers den Eindruck entstehen lassen, ein solcher Rechtsfolgswille sei gewollt (Erman-Wilhelmi, BGB, 16. Aufl. 2020, § 780 BGB, Rn. 2). Dies ist etwa dann gegeben, wenn ein nachvollziehbarer Anlass für die Abgabe eines Schuldversprechens oder konstitutiven Schuldanerkenntnisses bestand, so vor allem bei einem Streit oder zumindest einer Ungewissheit über das Bestehen der Schuld oder etwaiger Einwendungen gegen sie (vgl. BAG 26.09.1994 - 5 AZR 390/92; BGH 11.01.2007 - VII ZR 165/05; 03.06.2008 - XI ZR 239/07; vgl. auch LAG Berlin-Brandenburg 28.04.2016 – 5 Sa 79/16; ferner Palandt-Sprau, BGB, 80. Aufl. 2021, § 780 Rn. 3; Erman-Wilhelmi, BGB, 16. Aufl. 2020, § 780 BGB, Rn. 2). Eine Auseinandersetzung zwischen den Parteien über den Rechtsgrund der Rückzahlungsforderung von Weiterbildungskosten vor Zugang des Kündigungsschreibens vom 30.08.2019 hat nicht stattgefunden, jedenfalls wurde dies nicht von der Klägerin vorgetragen. Für den Beklagten bestand somit kein Anlass, eine seine rechtliche Positionen so deutlich verschlechternde Erklärung abzugeben, wie es für ein abstraktes Schuldversprechen oder ein konstitutives Schuldanerkenntnis gilt. Auch ein lediglich deklaratorisches Schuldanerkenntnis ist nicht gegeben. 64

cc) Mangels eines eigenständigen rechtlichen Gehalts der im Kündigungsschreiben abgegebenen Erklärung konnte es offen bleiben, wie sich die vom Beklagten in seiner Berufungserwiderung abgegebenen Anfechtungserklärung auf diese Erklärung ausgewirkt hat. 65

b) Die Klägerin kann ihren Zahlungsanspruch nicht auf § 4 Abs. 1 der Weiterbildungsvereinbarung vom 29.09.2017 stützen. Diese Regelung ist nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam. 66

aa) § 4 Abs. 1 der Weiterbildungsvereinbarung sieht für den beklagten Arbeitnehmer die Verpflichtung vor, der Klägerin die nach § 2 der Weiterbildungsvereinbarung gezahlte Vergütung und die nach § 3 der Vereinbarung übernommenen Studienkosten zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis „durch Kündigung des Mitarbeiters aus einem nicht durch die Gesellschaft zu vertretenden Grund oder durch Kündigung der Gesellschaft oder durch sonstige Vereinbarungen aus einem Grund“ endet, „den der Mitarbeiter zu vertreten hat“. 67

(1) Die Rückzahlungsvereinbarung in § 4 der Weiterbildungsvereinbarung soll nicht nur eine Anspruchsgrundlage für die Rückforderung der zwischen den Parteien der Höhe nach unstrittigen und so bezeichneten Weiterbildungsgebühren in Höhe von 3.790 € bieten, sondern auch für die während der gesamten Dauer der Freistellung angefallenen Vergütungskosten, die die Klägerin in ihrer dem Rückforderungsschreiben vom 15.10.2019 beigefügten Auflistung für 77 Tage mit 10.296 € bemessen hat. Der Klägerin ist nicht zu folgen, ist sie der Auffassung, die Rückforderungsklausel in der Weiterbildungsvereinbarung 68

biere lediglich eine Rechtsgrundlage, um Freistellungskosten für 63 Fortbildungstage einzufordern, weshalb die darüber hinausgehende Freistellung des Klägers und die in diesem Zusammenhang geleisteten Vergütungszahlungen „ohne Rechtsgrund“ erfolgt seien. Ein solches Vertragsverständnis entspricht weder dem von den Vertragsparteien im Wege der Auslegung gem. den §§ 157, 133 BGB zu ermittelnden wirklichen Willen, noch hat die Klägerin ein solches Verständnis ihrem eigenen Handeln zugrunde gelegt.

(a) Zwar spricht § 2 der Weiterbildungsvereinbarung, auf die § 4 der Vereinbarung Bezug nimmt, davon, dass der Beklagte für „insg. 63 Tage von der Arbeit freigestellt“ werde. Der Verweis in § 4 Abs. 1 der Weiterbildungsvereinbarung auf die „nach § 2 gezahlte Vergütung“ lässt damit nach seinem Wortlaut eine solche Auslegung zu. Doch sind Verträge nach den §§ 133, 157 BGB so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Wenn auch die Auslegung des Gewollten ihren Ausgang im Wortlaut der Erklärungen findet (BAG 22.07.2014 – 9 AZR 1066/12; 18.05.2010 - 3 AZR 373/08), ist gleichwohl auch auf die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände abzustellen, sofern sie einen Rückschluss auf den Sinngehalt der Erklärungen zulassen, um den wirklichen Willen der Parteien zu ermitteln. Besondere Bedeutung kommt der wechselseitigen Interessenlage und dem mit dem Rechtsgeschäft verfolgten Zweck zu. Dabei ist in Zweifelsfällen die Auslegung zu bevorzugen, die zu vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnissen führt (BAG 19.12.2018 – 7 AZR 70/17; 17.05.2017 - 7 AZR 301/15; 14.12.2016 - 7 AZR 797/14; 22.07.2014 – 9 AZR 1066/12; 18.05.2010 - 3 AZR 373/08). Eine Grenze findet die Auslegung immer dann, wenn die Vertragsparteien Erklärungen übereinstimmend im selben Sinne verstehen. Das übereinstimmende Vertragsverständnis der Parteien setzt sich als deren wirklicher Wille gegenüber dem Wortlaut des Vertrags und jedem anderweitigen Auslegungsergebnis auch dann durch, wenn das anderweitige Auslegungsergebnis ansonsten völlig eindeutig wäre (BAG 22.07.2014 – 9 AZR 1066/12; 18.05.2010 - 3 AZR 373/08).

69

(b) Bei Beachtung dieser Auslegungsgrundsätze ist zu sehen, dass der Rückzahlungsbetrag keinesfalls so eindeutig in der Weiterbildungsvereinbarung beziffert und umrissen wird, wie es die Klägerin ihrem erstmals im Laufe des Rechtsstreits vorgetragenen Auslegungsergebnis zugrunde legt. So spricht § 4 Abs. 2 S. 1 der Weiterbildungsvereinbarung davon, dass sich die Höhe des „voraussichtlich zurückzuerstattenden Beitrages nach Abs. (1) (...) voraussichtlich auf ca. 11.350 € belaufen“ werde. Der in dieser Passage der Weiterbildungsvereinbarung in seiner Höhe mit Unsicherheiten belegte Betrag ist wiederum derjenige, der in § 3 der Vereinbarung genannt wird, dort aufgeschlüsselt in „Weiterbildungsgebühren“ und „Freistellung 63 Tage à 120,00 EUR (brutto)“. Darüber hinaus haben die Parteien in § 5 Abs. 3 S. 1 der Weiterbildungsvereinbarung eine weitere Formulierung zur Berechnung der Rückzahlungskosten für die Situation des Abbruchs der Fortbildung festgehalten. Dort haben die Parteien vereinbart, dass der Beklagte in diesem Fall der Klägerin zur „Erstattung der bis dahin bezahlten Bezüge und entstandenen Weiterbildungskosten verpflichtet“ sei. Bereits dieser unterschiedliche Wortlaut in der Vereinbarung spricht dafür, sowohl die in § 2 Abs. 1 der Weiterbildungsvereinbarung als auch in § 3 Abs. 1 der Vereinbarung genannten „63 Tage“ als eine bloße Rechenposition der voraussichtlich anfallenden Freistellungstage zu verstehen, von denen die Parteien im Zeitpunkt des Abschlusses der Weiterbildungsvereinbarung wussten.

70

Dafür sprechen auch die außerhalb der Vertragsvereinbarung liegenden Umstände, so bereits die Dauer der auf fast 2 Jahre angelegte Fortbildung, die es naturgemäß schwer

71

macht, die für die Fortbildung nötigen Freistellungstage zu Beginn der Fortbildung exakt zu bemessen. Auch die beiderseitigen Interessenlagen der Parteien sind ein Beleg dafür, die vom Beklagten für die Fortbildung benötigten Freistellungstage nicht lediglich auf 63 zu begrenzen, sondern die für die erfolgreiche Durchführung der Fortbildung tatsächlich zu veranschlagenden Tage zugrunde zu legen. So wird der beklagte Arbeitnehmer über § 5 Abs. 1 der Weiterbildungsvereinbarung angehalten, „die Veranstaltungen der Weiterbildung stetig zu besuchen und den erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung nicht durch schuldhaftes Verhalten wie unentschuldigtes Fernbleiben“ zu gefährden. Hätten die Parteien den Freistellungsumfang auf 63 Tage begrenzen wollen, hätte dies bei einem vorzeitigen und unerwarteten Verbrauch der maximalen Anzahl an Freistellungstagen den erfolgreichen Abschluss der Fortbildung gefährden können. Der Beklagte hätte aus Gründen des Vergütungserhalts entweder auf eine weitere Teilnahme an der Fortbildung verzichten oder aber um unbezahlte oder bezahlte Freistellung ersuchen müssen, deren Gewährung ungewiss gewesen wäre. Angesichts der deutlich erkennbaren, beiderseitigen Interessenlage, mit der getroffenen Vereinbarung vom 29.09.2017 eine sichere Grundlage für die erfolgreiche Weiterbildung des Beklagten zu bieten, wäre dies ein interessenwidriges und widersprüchliches Auslegungsergebnis.

Zuletzt spricht auch die von beiden Seiten praktizierte Handhabung der durch das Kündigungsschreiben des Beklagten vom 30.08.2019 eingeleiteten Abwicklung der Weiterbildungsvereinbarung dafür, dass beide Vertragsparteien von dem übereinstimmenden Vertragsverständnis ausgegangen sind, sämtliche Freistellungstage, auch die über 63 Tage hinaus gewährten, würden der Weiterbildungsvereinbarung unterfallen. So hat der Beklagte in seinem Kündigungsschreiben um Erstellung der noch offenen Kosten aus der Weiterbildung gebeten, die die Klägerin sodann in ihrem Schreiben vom 15.10.2019 ausweislich des dortigen Wortlauts „gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Studienförderung vom 29.09.2017“ unter Berücksichtigung von 77 Freistellungstagen ermittelt hat. Damit ist auch die Klägerin ihrerseits davon ausgegangen, dass die Weiterbildungsvereinbarung vom 29.09.2017 Grundlage für die Rückforderung sämtlicher Freistellungskosten sein sollte, die für die Durchführung der Fortbildung aufzuwenden waren.

72

(2) Die Rückzahlungsklausel in § 4 der Weiterbildungsvereinbarung gewährt der Klägerin allerdings keine Anspruchsgrundlage für die Rückforderung der verauslagten Kosten. Sie benachteiligt den Beklagten unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB und ist damit unwirksam.

73

(a) Die von der Klägerin mindestens in zwei Fällen zur Grundlage einer Fortbildungsvereinbarung gemachten Klauseln der Weiterbildungsvereinbarung vom 29.09.2017 gelten bereits nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB als von der Klägerin vorformulierte Vertragsbedingungen, die zur Anwendung des § 307 BGB führen.

74

(b) Die Rückzahlungsklausel in § 4 der Fortbildungsvereinbarung unterliegt damit einer Angemessenheits- und Transparenzkontrolle i.S.d. §§ 307 Abs. 1 S. 1 und 2 BGB. Eine solche findet nach § 308 Abs. 3 S. 1 BGB nur bei solchen Allgemeinen Geschäftsbedingungen statt, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Zu diesen Vorschriften und Regelungen zählen alle Gesetze im materiellen Sinne, ebenso wie richterrechtlich entwickelte Rechtsgrundsätze (Palandt-Grüneberg, BGB, 80. Aufl. 2021, § 307 Rn. 51) und auch solche Regelungen, die die Umstände des vom Verwender gemachten Hauptleistungsversprechens ausgestalten (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18; 18.03.2014 - 9 AZR 545/12; 13.12.2011 - 3 AZR 791/09). Die in § 4 der Weiterbildungsvereinbarung vorgesehene Bestimmung legt die

75

Voraussetzungen für eine Rückzahlung der Fortbildungskosten fest, zu deren Übernahme die Klägerin sich in der Weiterbildungsvereinbarung verpflichtet hatte. Außerdem wird durch den in § 4 der Weiterbildungsvereinbarung ausgelösten Bleibedruck eine von der arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers aus Art. 12 Abs. 1, 2 GG und damit eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung getroffen (vgl. [BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18](#); [18.11.2008 - 3 AZR 192/07](#); 23.01.2007 - 9 AZR 482/06; 11.04.2006 - 9 AZR 610/05; LAG Hamm 18.05.2018 - 1 Sa. 49/18; 10.09.2010 – 7 Sa 633/10).

(c) § 4 der Fortbildungsvereinbarung benachteiligt den Kläger gem. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Die Klausel ist daher unwirksam und entfällt ersatzlos. Sie ist auch nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung mit einem zulässigen Inhalt aufrechtzuerhalten. 76

(aa) Nach ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung müssen sich Rückzahlungsklauseln, die als allgemeine Geschäftsbedingungen formuliert sind, nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB daran messen lassen, ob sie den Arbeitnehmer als Vertragspartner des Verwenders unangemessen benachteiligen. Dabei sind die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nach § 310 Abs. 4 S. 2 BGB angemessen zu berücksichtigen (vgl. nur BAG 18.03.2014 - 9 AZR 545/12; 21.08.2012 - 3 AZR 698/10; 18.11.2008 - 3 AZR 192/07; 23.01.2007 - 9 AZR 482/06; 11.04.2001 - 9 AZR 610/05; LAG Hamm, 18.05.2018 - 1 Sa. 49/18; 09.03.2012 - 7 Sa 1500/11; 14.01.2011 - 7 Sa 1386/10; 10.09.2010 - 7 Sa 633/10; Hoffmann, NZA-RR 2015, 337, 338; Meier/Mosig, NZA 2008, 1168, 1169; Düwell/Ebeling, DB 2008, 406; Schmidt, NZA 2004, 1002). 77

Vorformulierte Rückforderungsklauseln sind nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dann unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu beachten und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren (BAG 18.03.2008 - 9 AZR 186/07; LAG Hamm 18.05.2018 - 1 Sa. 49/18). Um festzustellen, ob eine unangemessene Benachteiligung gegeben ist, sind die rechtlich anzuerkennenden Interessen der Vertragspartner wechselseitig zu berücksichtigen und zu bewerten. Dabei ist ein genereller und typisierender Maßstab anzulegen, der vom Einzelfall losgelöst ist. Unter Berücksichtigung der beteiligten Verkehrskreise sind Art, Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des Geschäfts zu berücksichtigen (BAG 27.7.2010 - 3 AZR 777/08; 18.03.2008 - 9 AZR 186/07; 11.04.2006 - 9 AZR 610/05; LAG Hamm 18.05.2018 - 1 Sa. 49/18). 78

Zwar sind 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 ausscheidet, grundsätzlich zulässig (BAG 18.03.2008 - 9 AZR 186/07; 11.04.2006 - 9 AZR 610/05; 24.06.2004 - 6 AZR 383/03; LAG Hamm 18.05.2018 - 1 Sa. 49/18; 09.03.2012 - 7 Sa 1500/11; 14.01.2011 - 7 Sa 1386/10). Unwirksam sind sie dann, wenn die grundgesetzlich über Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG garantierte arbeitsplatzbezogene Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers unzulässig eingeschränkt wird. 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 11.04.2006 - 9 AZR 610/05; 19.02.2004 – 6 AZR 552/02; 05.12.2002 - 6 AZR 539/01; LAG Hamm 18.05.2018 - 1 Sa. 79

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 (Erf-Kom.-Preis, 21. Aufl. 2021, § 611a BGB Rn. 438). Dies lässt es berechtigt erscheinen, einen auf Kosten des Arbeitgebers fortgebildeten Arbeitnehmer im Falle eines Ausscheidens aus dem Betrieb an den Kosten zu beteiligen (BAG 11.04.2006 - 9 AZR 610/05; 19.02.2004 - 6 AZR 552/02). 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 Verpflichtungen hinausgeht (vgl. nur BAG 11.04.2006 - 9 AZR 610/05; 19.02.2004 – 6 AZR 552/02; 16.03.1994 - 5 AZR 339/92; LAG Hamm 18.05.2018 – 1 Sa 49/18; 09.03.2012 - 7 Sa 1500/11; 14.01.2011 - 7 Sa 1386/10).

(bb) Es bestehen keine Zweifel, dass die dem Beklagten eingeräumte Fortbildung zum Pflegedienstleiter eine solche ist, die eine bis zu zweijährige Bindung rechtfertigt, wie sie hier vorgesehen ist. So verfügte der Beklagte vor Abschluss der Weiterbildung (lediglich) über eine Ausbildung als examinierter Altenpfleger. Die erlangte Weiterbildung hat ihm die Qualifikation einer „verantwortlichen Pflegefachkraft gem. § 71 SGB XI (ehemals WBL)/Pflegedienstleitung“ verschafft. Eine solche verantwortliche Pflegekraft ist nach § 71 Abs. 1 SGB XI berechtigt, den Betrieb einer ambulanten Pflegeeinrichtung zu verantworten. Für die Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft ist nach § 71 Abs. 3 SGB IX nicht nur erforderlich, dass eine Ausbildung u.a. als Altenpfleger nachgewiesen wird. Darüber hinaus ist ferner Voraussetzung, dass eine Weiterbildungsmaßnahme für leitende Funktionen mit einer Mindeststundenzahl, die 460 Stunden nicht unterschreiten soll, erfolgreich durchgeführt wurde. Der deutlich erweiterte Betätigungs- und Aufgabenkreis, den der Beklagte durch die gewährte Weiterbildung erlangt hat, verbessert seine Arbeitsmarktchancen und wird erwartungsgemäß mit einer erhöhten Vergütung einhergehen, wie sie ihm auch von der Klägerin zugesagt worden ist.

(cc) § 4 Abs. 2 der Weiterbildungsvereinbarung bindet den Beklagten für die Dauer von 24 Monaten nach Abschluss der Fortbildung an das Arbeitsverhältnis. Erst danach kann er ohne den Druck einer Kostenerstattung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Die zweijährige Bindungsdauer ist angemessen. Die Bindungsintensität und die damit einhergehende Frage nach der Dauer der Bindung sind anhand der Fortbildungsdauer und der Qualität der erworbenen Qualifikation zu beurteilen. Die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen (BAG 14.01.2009 - 3 AZR 900/07; 19.02.2004 - 6 AZR 552/02; LAG Hamm, 18.05.2018 – 1 Sa 49/18). Dabei ist bei einer Fortbildungsdauer von bis zu einem Monat ohne bestehende Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge eine Bindungsdauer bis zu sechs Monaten zulässig, bei einer solchen von bis zu zwei Monaten eine einjährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer von drei bis vier Monaten eine zweijährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr keine längere Bindung als drei Jahre und bei einer mehr als zweijährigen Dauer eine Bindung von fünf Jahren (BAG 14.01.2009 - 3 AZR 900/07; 18.03. 2014 – 9 AZR 545/12; LAG Hamm, 18.05.2018 – 1 Sa 49/18). Abweichungen davon sind jedoch möglich. Die in der Rechtsprechung entwickelten Regelwerte sind demgemäß einer einzelfallbezogenen Betrachtung zugänglich (BAG 18.03. 2014 – 9 AZR 545/12).

Ausweislich der Regelung in § 1 der Weiterbildungsvereinbarung erstreckte sich die Fortbildung des Klägers über den Zeitraum vom 04.10.2017 bis zum 05.07.2019. Innerhalb dieses Zeitraums umfasste die im Zeitpunkt des Abschlusses der Weiterbildungsvereinbarung prognostizierte Fortbildungsdauer 63 Arbeitstage und damit 3 Arbeitsmonate. Unerheblich ist es insoweit, dass der Beklagte nach seinen Behauptungen für die Weiterbildung lediglich 55,7 Tage freigestellt worden sei, während dies nach den Behauptungen der Klägerin 77 Tage gewesen seien. Die unterhalb von 63 Freistellungstagen liegende Angabe des Klägers ist darauf zurückzuführen, dass er bei seiner Berechnung 6 Arbeitstage in Abzug bringt, an denen er arbeitsunfähig gewesen sei. Im Übrigen müsse aus seine Sicht beachtet werden, dass er an einzelnen Freistellungstagen lediglich 6,5 bis 8,0 Stunden vergütet erhalten hätte. Für die Betrachtung des zeitlichen Umfangs, der für die Fortbildung aufzuwenden war, ist dies jedoch unerheblich. Insoweit verbleibt es dabei, dass die für die Durchführung der Fortbildung aufzuwendende Freistellung einen Zeitraum von 3 Monaten umfasst hat. Dies wiederum rechtfertigt unter Berücksichtigung der in durchaus erheblicher Höhe geleisteten Vergütungsfortzahlung und der Kosten für das Bildungsinstitut in Höhe von 3.790 € eine zweijährige Bindungsdauer.

(dd) Doch wendet der Beklagte zutreffend ein, § 4 der Weiterbildungsvereinbarung differenziere unter Berücksichtigung des generellen und typisierenden Maßstabs, der im Rahmen der Angemessenheitskontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen anzulegen ist (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18; LAG Hamm 18.05.2018 – 1 Sa 49/18), nicht ausreichend nach dem Grund für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 84

So ist höchstrichterlich entschieden, dass es nicht zulässig ist, eine Rückzahlungspflicht einschränkungslos an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Es bedarf vielmehr einer nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenzierten Betrachtung (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18; 28.05.2013 – 3 AZR 103/12; 11.04.2006 - 9 AZR 610). 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 (vgl. BAG 18.03.2014 – 9 AZR 545/12; 28.05.2013 – 3 AZR 103/12; 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09; 24.06.2004 - 6 AZR 383/03; LAG Hamm 18.05.2018 – 1 Sa 49/18; Hessisches LAG 20.10.2010 – 19 Sa 329/10). 85

Die hier vorliegende Klausel nimmt eine Differenzierung vor. So regelt § 4 Abs. 1, 2. Alt. der Weiterbildungsvereinbarung, dass der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung der Arbeitgeberin oder aufgrund einer zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung aus einem Grund sein Ende findet, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat. Mit den zuletzt genannten Gründen sind verhaltensbedingte 86

Gründe gemeint, die die Arbeitgeberin zum Ausspruch einer außerordentlichen oder ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung berechtigten würden. Eine Klausel, die an eine solche Situation eine Rückforderung anknüpft, ist zulässig (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18). Da der Ausspruch einer Kündigung durch die Arbeitgeberin aus betriebsbedingten Gründen oder aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers nicht aus Gründen erfolgt, die der Arbeitnehmer zu vertreten hätte, lösen Kündigungen der Arbeitgeberin aus diesen Gründen keine Rückzahlungsverpflichtung aus und belasten den Arbeitnehmer damit nicht. Die Klausel differenziert insoweit ausreichend.

Nicht ausreichend differenzierend und damit unangemessen benachteiligend ist jedoch die in § 4 Abs. 1, 1. Alt. der Weiterbildungsvereinbarung geregelte Auflösungssituation. Danach bleibt der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis durch seine arbeitnehmerseitige 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 personenbedingte Eigenkündigung, deren Gründe 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 die Gesellschaft zu vertretenden Grund“ (§ 4 Abs. 1, 1. Alt. der Weiterbildungsvereinbarung) enden. Solche personenbedingten Gründe wären weder von der Arbeitgeberin noch vom Arbeitnehmer zu vertreten. 87

Es vermag nicht zu überzeugen, wird mit Blick auf eine § 4 der hiesigen Weiterbildungsvereinbarung vergleichbare Klausel angenommen, sie schliesse bereits ohne ausdrückliche Benennung eine Rückzahlungspflicht für den Fall der personenbedingten Eigenkündigung aus, weil sie nur den Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers erfassen wolle (so wohl Schönhöft, Anm. zu LAG Hamm 18.05.2018 - 1 Sa 49/18, NZA-RR 2018, 409, 410). Es mag sein, dass die Vertragsparteien die aus personenbedingten Gründen berechnigte Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausgenommen hätten, sofern sie dies erwogen hätten. Nach dem Wortlaut der Rückzahlungsklausel ist das jedenfalls nicht der Fall. 88

Das Berufungsgericht hat bereits entschieden, dass eine Klausel, die die Rückzahlungsverpflichtung von Fortbildungskosten auch für den Fall einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers entstehen lässt, nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert (LAG Hamm 18.05.2018 – 1 Sa 49/18; zustimmend Lapp/Salamon in: Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB, 9. Aufl., § 310 BGB (Stand: 16.09.2020), Rn. 139; wohl auch ErfK/Preis, 21. Aufl. 2021, BGB § 611a Rn. 445 unter Hinweis auf die Revisionsentscheidung BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18; für zu weitgehend haltend Staudinger/Krause, 2019, Anh zu §§ 305-310 Rn K 1, Rn. K 212; wohl auch Schönhöft, Anm. zu LAG Hamm 18.05.2018 - 1 Sa 49/18, NZA-RR 2018, 409, 410). Sie benachteiligt den beklagten Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB und ist damit unwirksam. So kann die Kammer kein Interesse der klagenden Arbeitgeberin 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 Rückforderungsfrist nachzukommen, durch den mit der Rückforderungsklausel verbundenen Bleibedruck zu zwingen, am Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Bindungsdauer festzuhalten. 89

Die in der Entscheidung des Berufungsgerichts vom 18.05.2018 (1 Sa 49/18) ausgeführten Gründen treffen nach wie vor zu: Der Arbeitgeber finanziert dem Arbeitnehmer eine Aus- oder Weiterbildung in dem Interesse, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für seinen Betrieb nutzen zu können (vgl. bereits BAG 19.02.2004 - 6 AZR 552/02). 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 19.02.2004 - 6 AZR 552/02; 11.04.2006 - 9 AZR 610/05). 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 18.03.2014 - 9 AZR 545/12; 19.02.2004 - 6 AZR 552/02; BGH 17.09.2009 - III ZR 207/08; ErfKom-Preis, 21. Aufl. 2021, § 611a BGB Rn. 445). 90

Der Arbeitgeber wird demgemäß in einer Rückzahlungsklausel nicht nur danach differenzieren müssen, dass eine arbeitgeberseitige personenbedingte Kündigung keine Rückzahlungsklausel auslöst (vgl. dazu Hoffmann, NZA-RR 2015, 337, 340; Schmidt, NZA 2004, 1002, 1005, jeweils unter Hinweis auf die insoweit noch fehlende höchstrichterliche Rechtsprechung). Er muss auch differenzierend aufnehmen, dass im Falle einer berechtigten und nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden personenbedingten Eigenkündigung keine Rückzahlungspflicht besteht (so auch ArbG Ulm 08.05.2017 – 4 Ca 486/16). 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 zu entsprechen, die in die Fortbildung getätigten Investitionen nutzen zu können. 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 Investition 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. 91

Bei einer Risikobetrachtung stellt sich die Ausbildungsinvestition für den Arbeitgeber, die es trotz der grundgesetzlichen Wertentscheidung in Art. 12 GG rechtfertigt, einen Bleibedruck herzustellen, als verloren dar. Der Arbeitgeber kann sie bis zum Ablauf der Bleibefrist nicht mehr verwerten, weil der Arbeitnehmer die arbeitsvertragliche Leistung nicht erbringen kann. Das Risiko, dass der Arbeitnehmer aus verschuldensunabhängigen, personenbedingten Gründen das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Bleibefrist nicht fortsetzen kann und deshalb die Ausbildungsinvestition verloren ist, ist alleine der arbeitgeberseitigen Sphäre zuzuweisen. Mangels ausreichender Differenzierung nach dem zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Eigenkündigung des beklagten Arbeitnehmers führenden Grundes ist die Rückzahlungsklausel in § 4 der Weiterbildungsvereinbarung demnach unwirksam. 92

In der auf Urteil des Berufungsgerichts vom 18.05.2018 (1 Sa 49/18) hin ergangenen Revisionsentscheidung (11.12.2018 – 9 AZR 383/18) hat das Bundesarbeitsgerichts betont, dass es jedenfalls bei einer arbeitsvertraglich vorgesehenen Suspendierung des Arbeitsverhältnisses infolge personenbedingter Gründe – dort der fehlenden Flugtauglichkeit 93

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 nutzen, um die aufgewendeten Fortbildungskosten anteilig auszugleichen.

Auch bei fehlender arbeitsvertraglich vorgesehener Suspendierung der wechselseitigen Verpflichtungen im Falle personenbedingter Gründe ist 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 in einer solchen existentiell sicher schwierigen Situation besonders belasten würde. Ein Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer gleichwohl an das Arbeitsverhältnis zu binden, das in einem inneren Zusammenhang zu seinem berechtigten Interesse steht, die einmal getätigte Investition in die Fortbildung eines Arbeitnehmers wirtschaftlich verwerten zu können, ist nicht ersichtlich.

94

Das gilt auch für die von der Klägerin genannten Interessen. So sieht sie ein Interesse des Arbeitgebers am Verbleib eines dauerhaft medizinisch untauglichen Arbeitnehmers aus den in § 154 SGB IX genannten Gründen. Damit spricht sie die Verpflichtung eines jeden Arbeitgebers ab einer bestimmten Größe an, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Das damit angesprochene Interesse des Arbeitgebers an rechtskonformem Verhalten ist allerdings kein solches, das eine Einschränkung der Berufswahlfreiheit eines fortgebildeten Arbeitnehmers rechtfertigen würde. Einen inneren Zusammenhang zur Ausbildungsinvestition hat dieses Interesse nicht. Das gilt gleichermaßen für das von der Klägerin vorgebrachte Interesse, es müsse ausgeschlossen werden, dass das erworbene Wissen einem Wettbewerber im Falle der unerwarteten Genesung des Arbeitnehmers später zur Verfügung gestellt werde. Nach Ablauf der Verweildauer, während der der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet ist, bleibt es ihm unbenommen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und seine Ausbildungserkenntnisse anderweitig einzubringen. Auch der Einwand, unverschuldete ließen sich nur schwer von verschuldeten personenbedingten Gründen abgrenzen, ist nicht überzeugend. Gleiche Schwierigkeiten stellen sich auch bei anderen, nach der Rechtsprechung verlangten Differenzierungsgründen, so etwas dem Ausschluss der Rückzahlungsverpflichtung bei arbeitnehmerseitigen Kündigungen, die ihre Ursache in Gründen haben, die der Arbeitgeber zu verantworten hat. Dies mag schwierige Tatsachen- und Wertungsfragen auslösen, die aber klärungsfähig sind.

95

(3) Die damit nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksame Rückforderungsklausel in § 4 der Weiterbildungsvereinbarung kann auch nicht mit dem Inhalt aufrechterhalten werden, dass der beklagte Arbeitnehmer nur bei einer Eigenkündigung aus Gründen, die seinem Verantwortungsbereich unterliegen, mit einer Rückforderung belastet wird. Eine solche geltungserhaltende Reduktion Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nicht möglich (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18; 28.05.2013 – 3 AZR 103/12; 13.12.2011 - 3 AZR 791/09; LAG Hamm 18.05.2018 – 1 Sa 49/18; Wisskirchen/Block, in: Tschöpe, Arbeitsrecht Handbuch, 11. Aufl. 2019, Arbeitsvertrag und AGB-Kontrolle, Rn. 118b).

96

(4) Eine ergänzende Vertragsauslegung scheidet aus. Es ist nicht erkennbar, dass die Klägerin ein schutzwürdiges Interesse daran haben könnte, die Rückzahlungsklausel mit

97

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 Bundesarbeitsgerichts 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 (vgl. BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18; 28.05.2013 – 3 AZR 103/12). Die Klägerin kann deshalb nicht einwenden, die Rechtsprechung des Berufungsgerichts vom 18.05.2018 (1 Sa 49/18) und die dazu ergangene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (11.12.2018 – 9 AZR 383/18) sei erst nach Abschluss der Fortbildungsvereinbarung vom 29.09.2017 ergangen.

(5) Auch die in § 6 Abs. 2 der Weiterbildungsvereinbarung enthaltene salvatorische Klausel ändert daran nichts. Eine solche Ersetzungsklausel wurde die Rechtsfolge der Unwirksamkeit abweichend von dem in § 306 BGB geregelten Rechtsfolgensystem handhaben. Darüber hinaus würden entgegen der Bestimmung in § 307 Abs. 1 S. 2 BGB die Rechte und Pflichten des Vertragspartners nicht klar und deutlich geregelt, was wiederum unzulässig wäre, weil dies den Vertragspartner des Verwenders unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB benachteiligen würde (BAG 28.05.2013 – 3 AZR 103/12; 13.12.2011 - 3 AZR 791/09; 25.05.2005 - 5 AZR 572/04). 98

c) Die Klägerin kann ihren Anspruch auf Erstattung der Fortbildungskosten auch nicht auf die §§ 812 Abs. 1 Satz 1, 818 Abs. 2 BGB stützen. Der Beklagte hat die Fortbildung nicht ohne rechtlichen Grund erlangt, sondern auf der Basis der - mit Ausnahme der Rückzahlungsklausel - wirksamen Weiterbildungsvereinbarung vom 29.09.2017 (vgl. BAG 06.08.2013 - 9 AZR 442/12; 21. 08. 2012 - 3 AZR 698/10; LAG Hamm 18.05.2018 – 1 Sa 49/18; Staudinger/Richardi/Fischinger (2020) BGB § 611a, Rn. 1581). Dies gilt mit Blick auf die Kosten der erfolgten Freistellung nicht nur im Hinblick auf 63 Arbeitstage der Freistellung. Auch die Kosten der während der Fortbildung über 63 Tage nach dem streitigen Vortrag der Klägerin weiterhin gewährten 14 Freistellungstage wurden, wie bereits ausgeführt, auf der Grundlage der mit Ausnahme der Rückforderungsklausel wirksamen Weiterbildungsvereinbarung geleistet. 99

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen. In der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11.12.2018 – 9 AZR 383/18 – wurde die hier streitentscheidende Frage von grundsätzlicher Bedeutung, ob in einer Fortbildungsklausel auch danach zu differenzieren ist, dem fortgebildeten Arbeitnehmer ein rückforderungsfreies Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu eröffnen, wenn personenbedingte Gründe, die nicht von ihm zu vertreten sind, seine Tätigkeit bis zum Ablauf der Verweildauer nicht mehr möglich machen, noch nicht uneingeschränkt entschieden (vgl. auch Groeger ArbRB 2019, 166). 100

**RECHTSMITTELBELEHRUNG** 101

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 102

**REVISION** 103

eingelegt werden. 104

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. 105

Die Revision muss <b>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</b> schriftlich oder in elektronischer Form beim	106
Bundesarbeitsgericht	107
Hugo-Preuß-Platz 1	108
99084 Erfurt	109
Fax: 0361 2636-2000	110
eingelegt werden.	111
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	112
Die Revisionschrift <b>muss</b> von einem <b>Bevollmächtigten</b> unterzeichnet sein. Als <b>Bevollmächtigte</b> sind nur zugelassen:	113
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Rechtsanwälte,</li> </ul>	111 <del>15</del>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,</li> </ul>	116
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 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.</li> </ul>	117
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	118
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	119
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. 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 gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts <a href="http://www.bundesarbeitsgericht.de">www.bundesarbeitsgericht.de</a> .	120
<b>* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.</b>	121

---

