

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 11. Dezember 2018  
- 9 AZR 383/18 -  
ECLI:DE:BAG:2018:111218.U.9AZR383.18.0

I. Arbeitsgericht Dortmund

Urteil vom 5. Dezember 2017  
- 5 Ca 1985/17 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 18. Mai 2018  
- 1 Sa 49/18 -

---

Entscheidungsstichworte:

Ausbildungskosten - Rückzahlungsklausel

Leitsatz:

Verpflichtet eine vertragliche Rückzahlungsklausel den Arbeitnehmer dazu, die Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu erstatten, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in der Klausel vorgesehenen Bindungsdauer kündigt, weil er wegen eines ihm nicht im Sinne eines Verschuldens zuzurechnenden dauerhaften Wegfalls seiner medizinischen Tauglichkeit nicht mehr in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, kann dies gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB verstoßen.

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 383/18

1 Sa 49/18  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
11. Dezember 2018

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Widerbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Widerkläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Spiekermann und Winzenried für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Mai 2018 - 1 Sa 49/18 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Rückzahlung von Fortbildungskosten. 1

Der Beklagte wurde von der Klägerin - einer Fluggesellschaft - zum 15. August 2016 als Verkehrspilot und Commander für das Flugzeugmuster B zu einem Bruttomonatsverdienst von 7.500,00 Euro eingestellt. 2

Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 5. August 2016 vereinbarten die Parteien ua.: 3

**„§ 2  
Pflichten und Rechte des Arbeitnehmers aus dem  
Arbeitsverhältnis**

...

(3) ...

Der Vertrag wird unter der Bedingung geschlossen, dass der Arbeitnehmer eine gültige EASA-FCL-Lizenz samt Type Rating und das dazugehörige Tauglichkeitszeugnis (Klasse 1) vor dem Dienstantritt vorlegt.

...

**§ 7  
Kündigung**

...

(4) Bei dauerhaften Wegfall einer positiven Zuverlässigkeitsüberprüfung gem. § 7 Luftsicherheitsgesetz und/oder des Führerscheins der Klasse B bzw. III oder höher und/oder der medizinischen Tauglichkeit wird ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses mit gegenseitiger Suspendierung

von den Leistungspflichten vereinbart. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses endet entweder bei Nachweis der rechtswirksamen Wiedererlangung des weggefallenen Dokumentes oder durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses.“

Der Beklagte verfügte bei Vertragsschluss zwar über eine EASA-FCL-Lizenz für das Flugzeugmuster B, jedoch musste er eine Fortbildung absolvieren, um die Musterberechtigung (Type Rating) aufrechtzuerhalten. Am 5. August 2016 schlossen die Parteien eine „Fortbildungsvereinbarung als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag“ in der es ua. heißt:

4

**„1. Fortbildungsgegenstand, Dauer der Fortbildung**

- 1.1 Der Arbeitnehmer nimmt vom 15.08.2016 bis 19.08.2016 an der folgenden Fortbildungsmaßnahme in A, Niederlande teil: ‚*total service recurrent*‘, im Hinblick auf die jährlich gesetzlich vorgeschriebene Fortbildung für die Aufrechterhaltung der Musterberechtigung (‚*type rating*‘) auf dem Flugzeugmuster B.

...

**2. Fortbildungskosten**

- 2.1 Die Arbeitgeberin übernimmt die Kosten der in Klausel 1 oben näher beschriebenen Fortbildung vollständig, diese belaufen sich auf insgesamt 21.818,00 US\$.

**3. Rückzahlungspflicht**

- 3.1 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zur Rückzahlung der von der Arbeitgeberin getragenen Fortbildungskosten gemäß Klausel 2.1 oben, falls er vor dem 28.02.2017 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin ausscheidet, weil (i) das Arbeitsverhältnis aus einem nicht von der Arbeitgeberin veranlassten, auch nicht mitveranlassten Grund, durch den Arbeitnehmer gekündigt wird; ...

- 3.2 Der zurückzuzahlende Betrag bezieht sich auf den in Klausel 2.1 genannten Betrag. Für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin vermindert sich der Rückzahlungsbetrag um ein Sechstel (1/6), d.h. um 3.636,34 US\$.
- 3.3 Der jeweilige Rückzahlungsbetrag ist zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis in voller Höhe fällig und kann gegen pfändbare finanzielle Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis aufgerechnet werden.
- 3.4 Die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers besteht auch dann, wenn er die Fortbildung vorzeitig ohne wichtigen Grund abbricht oder das Fortbildungsziel schuldhaft nicht erreicht.“

Der Beklagte nahm seine Tätigkeit für die Klägerin am 15. August 2016 auf. Er absolvierte zunächst die in der Fortbildungsvereinbarung vorgesehene Fortbildungsmaßnahme. Die Klägerin entrichtete die angefallene Teilnahmegebühr in Höhe von 21.818,00 US-Dollar an den Veranstalter. Mit Schreiben vom 29. Januar 2017 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis innerhalb der sechsmonatigen Probezeit zum 13. Februar 2017.

5

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat die Klägerin mit ihrer am 31. Mai 2017 eingereichten Klage - soweit für die Revision noch von Bedeutung - die Rückzahlung eines Sechstels der insgesamt angefallenen Fortbildungskosten verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei nach Ziff. 3.2 iVm. Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung zur Rückzahlung verpflichtet, weil er vor dem 28. Februar 2017 aufgrund einer von ihm erklärten Kündigung, die sie nicht veranlasst und auch nicht mitveranlasst habe, aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Die Aufrechterhaltung der Musterberechtigung sei für den Beklagten nicht nur innerbetrieblich von Nutzen, sondern stelle auch auf dem Arbeitsmarkt einen erheblichen Erwerbs- und Einstellungsvorteil dar.

6

Die Klägerin hat erstinstanzlich - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt, 7

den Beklagten zu verurteilen, an sie 3.279,61 Euro, hilfsweise 3.636,34 US-Dollar nebst Zinsen hierauf in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz seit dem 15. Februar 2017 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und die Auffassung vertreten, Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung sei nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Es stelle eine unangemessene Benachteiligung dar, dass die Fortbildungskosten auch zurückzuzahlen seien, wenn ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis kündige, weil er aus von ihm nicht verschuldeten personenbedingten Gründen nicht mehr in der Lage sei, seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dauerhaft nachzukommen. Zudem könne die Rückzahlungsklausel allenfalls einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Fortbildungskosten in US-Dollar begründen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage - soweit für die Revision noch von Bedeutung - abgewiesen. Die Klägerin hat im Berufungsverfahren mit Einwilligung des Beklagten die Reihenfolge von Haupt- und Hilfsantrag umgestellt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin allein den zuletzt gestellten Hauptantrag weiter. Der Beklagte hat beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage insoweit zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Erstattung der Fortbildungskosten. 10

I. Die beschränkt eingelegte Revision ist zulässig. Die Klägerin verfolgt mit der Revision ausschließlich einen Anspruch nach Ziff. 3.2 iVm. Ziff. 3.1 (i) 11

der Fortbildungsvereinbarung vom 5. August 2016 auf Zahlung von 3.636,34 US-Dollar weiter. Dies hat die Klägerin in der Revisionsbegründung vom 19. September 2018 ausdrücklich erklärt. Soweit das Landesarbeitsgericht durch die Zurückweisung des Hilfsantrags einen Anspruch der Klägerin nach Ziff. 3.2 iVm. Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung vom 5. August 2016 auf Zahlung von 3.279,61 Euro und zudem auch einen Anspruch der Klägerin nach § 812 Abs. 1 Satz 1 BGB auf Zahlung von 3.636,34 US-Dollar, hilfsweise 3.279,61 Euro verneint hat, greift die Klägerin das Berufungsurteil nicht an. Die damit verbundene Beschränkung der Revision auf einen von mehreren Streitgegenständen ist zulässig (*vgl. BAG 16. Juli 2014 - 10 AZR 698/13 - Rn. 13*).

II. Die Revision hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zu Recht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist nicht begründet. 12

1. Der Zulässigkeit des zuletzt allein gestellten Hauptantrags steht nicht entgegen, dass die Klägerin die Reihenfolge von Haupt- und Hilfsantrag in der Berufungsinstanz umgestellt hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen einer mit Einwilligung der gegnerischen Partei erfolgten Klageänderung in der Berufungsinstanz nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 533 Nr. 1 ZPO bejaht und über die Anträge sachlich entschieden. Das ist in der Revisionsinstanz nicht mehr zu überprüfen (*vgl. zur st. Rspr. BAG 12. April 2017 - 7 AZR 446/15 - Rn. 25 mwN*). 13

2. Der Hauptantrag ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen den Beklagten aus Ziff. 3.2 iVm. Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung vom 5. August 2016 keinen Anspruch auf Zahlung von 3.636,34 US-Dollar. Die Regelung in Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung benachteiligt den Beklagten, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und ist daher unwirksam. 14

a) Bei den in der Fortbildungsvereinbarung getroffenen Abreden handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Gleiches gilt für den Ar- 15

beitsvertrag der Parteien. Der Vertrag weist außer den persönlichen Daten des Beklagten keine individuellen Besonderheiten auf. Dies - wie auch das äußere Erscheinungsbild - begründet eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt (*vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 30 mwN*).

b) Die in Ziff. 3 der Fortbildungsvereinbarung vereinbarten Rückzahlungsklauseln unterliegen einer uneingeschränkten Wirksamkeitskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB steht dem nicht entgegen. 16

aa) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gelten die Absätze 1 und 2 der Vorschrift sowie die §§ 308, 309 BGB nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Dazu gehören auch Regelungen, die die Umstände des vom Verwender gemachten Hauptleistungsversprechens ausgestalten (*BAG 18. März 2014 - 9 AZR 545/12 - Rn. 15; 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 14 mwN; vgl. auch BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - zu B I 5 a der Gründe mwN*). 17

bb) Um eine derartige Regelung handelt es sich hier. Die Klägerin hat in Ziff. 3.2 iVm. Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung festgelegt, unter welchen Voraussetzungen der Beklagte die von ihr verauslagten Fortbildungskosten an sie zurückzuerstatten hat. Außerdem wird durch den mit der Rückzahlungsklausel ausgelösten Bleibedruck die durch Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG gewährleistete arbeitsplatzbezogene Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers eingeschränkt (*st. Rspr., vgl. BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 23 mwN*). 18

c) Ausgehend von einem bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen anzuwendenden abstrakt-generellen Prüfungsmaßstab (*vgl. BAG 19. August 2015 - 5 AZR 450/14 - Rn. 14; 17. April 2013 - 10 AZR 281/12 - Rn. 12*) knüpft Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers allein an eine vom Arbeitnehmer erklärte Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Davon ausgenommen ist nur der Fall, dass das 19

Arbeitsverhältnis aus einem von der Arbeitgeberin veranlassten oder mitveranlassten Grund gekündigt wird. Die ausdrückliche Nennung dieser, eine Rückzahlungspflicht ausschließenden Beendigungstatbestände zeigt im Umkehrschluss, dass Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung alle sonstigen Fälle einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers, die nicht als ausgenommen aufgeführt sind, erfassen soll (vgl. BAG 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 62). Die Klägerin kann sich schon deshalb zur Begründung einer einschränkenden Auslegung von Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung nicht auf die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB stützen, weil die Vertragsklausel eindeutig ist. Es bestehen keine nicht behebbaren Zweifel an der richtigen Auslegung. Allein die entfernte Möglichkeit, auch zu einem anderen Auslegungsergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB nicht (vgl. BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 258/14 - Rn. 30 mwN, BAGE 154, 178).

- d) Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung ist nicht teilbar und deshalb einer einheitlichen Kontrolle nach § 305c Abs. 2, §§ 306, 307 bis 309 BGB zu unterziehen. Sie erfasst in ihrem - den Fall der von der Arbeitgeberin veranlassten oder mitveranlassten Kündigung ausnehmenden - Anwendungsbereich nicht verschiedene, nur äußerlich zusammengefasste Regelungen, sondern inhaltlich und sprachlich alle Fälle der Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Nähme man Streichungen vor, entfielen die Anspruchsgrundlage insgesamt (vgl. BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 32 f.). 20
- e) Die Regelung in Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung benachteiligt den Beklagten in Zusammenschau mit der Regelung in § 7 Abs. 4 des Arbeitsvertrags unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. 21
- aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. 22
- (1) Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile 23

ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Dabei bedarf es einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 27; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 40 mwN*).

(2) Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen (*vgl. BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 24, BAGE 118, 36*). Es ist jedoch nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden (*BAG 18. März 2014 - 9 AZR 545/12 - Rn. 17*). Zahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers, die an eine von diesem ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, können im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen. Da sie geeignet sind, das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG einzuschränken, muss die Rückzahlungspflicht einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Den möglichen Nachteilen für den Arbeitnehmer muss ein angemessener Ausgleich gegenüberstehen; der Arbeitnehmer muss mit der Ausbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten. Insgesamt muss die Erstattungspflicht - auch dem Umfang nach - dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein (*st. Rspr., vgl. BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 -*

24

Rn. 23 mwN). Ist dies nicht der Fall, verbleibt es dabei, dass Verluste, die eintreten, weil Investitionen in die Aus- und Weiterbildung des Arbeitnehmers nachträglich wertlos werden, grundsätzlich der Arbeitgeber als Betriebsausgaben zu tragen hat (vgl. BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 103/12 - Rn. 18).

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen verstößt Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. In Zusammenschau mit § 7 Abs. 4 des Arbeitsvertrags ist die Rückzahlungsklausel zu weit gefasst. Die Klausel sieht eine Rückzahlungspflicht auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, weil er unverschuldet aufgrund eines dauerhaften Wegfalls der medizinischen Tauglichkeit nicht mehr in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, ohne dass der Arbeitgeber hierzu einen Verursachungsbeitrag geleistet hat. Gleichzeitig soll das Arbeitsverhältnis - würde es fortbestehen - nach § 7 Abs. 4 des Arbeitsvertrags bei einem dauerhaften Wegfall der medizinischen Tauglichkeit des Arbeitnehmers mit gegenseitiger Suspendierung der Leistungspflichten ruhen. Dies benachteiligt den zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichteten Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. 25

(1) Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers ist nicht nur in den Fällen anzunehmen, in denen es der Arbeitnehmer nicht in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen, weil er durch Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers - zB durch ein vertragswidriges Verhalten - zu einer Kündigung veranlasst oder mitveranlasst wird (vgl. hierzu BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 26). Eine Rückzahlungsklausel ist auch dann unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn dem Arbeitnehmer bei einer typisierenden, die rechtlich anzuerkennenden Interessen beider Vertragspartner berücksichtigenden Betrachtung die für den Fall der Eigenkündigung vor Ablauf der Bindungsdauer vorgesehene Erstattungspflicht aus anderen Gründen nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist. 26

(2) Die Bindung des Arbeitnehmers an das Arbeitsverhältnis ist nur zulässig, solange die Beschränkung seiner durch Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG gewähr- 27

leisteten arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit durch den jeweiligen Ausbildungsvorteil gerechtfertigt ist (*st. Rspr., vgl. BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 23 mwN*). Verpflichtet eine Rückzahlungsklausel - wie vorliegend Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung - den Arbeitnehmer auch dann die Fortbildungskosten zu erstatten, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil er wegen eines ihm nicht im Sinne eines Verschuldens zuzurechnenden dauerhaften Wegfalls seiner medizinischen Tauglichkeit die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann, verstößt dies gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn der Arbeitsvertrag bei einem dauerhaften Wegfall der medizinischen Tauglichkeit des Arbeitnehmers eine Suspendierung der beiderseitigen Hauptleistungspflichten vorsieht. Es ist nicht gerechtfertigt, den Arbeitnehmer durch die mit einer Eigenkündigung ausgelöste Erstattungspflicht unter Einschränkung seiner arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit (*Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG*) - ohne Gegenleistung - an das Arbeitsverhältnis zu binden. Überwiegende billigenwerte Interessen des Arbeitgebers stehen dem nicht entgegen. Dem Arbeitgeber wäre es unter den genannten Voraussetzungen auch bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Bindungsdauer nicht möglich, die dem Arbeitnehmer durch die Fortbildungsmaßnahme vermittelte Qualifikation zu nutzen, um die aufgewendeten Fortbildungskosten (anteilig) auszugleichen.

f) Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer im Entscheidungsfall durch personenbedingte Gründe im vorgenannten Sinne zur Eigenkündigung veranlasst wurde. Die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Formularklauseln (§ 305 Abs. 1 Satz 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall. Der Rechtsfolge der Unwirksamkeit sind auch solche Klauseln unterworfen, die in ihrem Übermaßteil in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 17. März 2016 - 8 AZR 665/14 - Rn. 26; 26. September 2013 - 8 AZR 1013/12 - Rn. 23;*

28

28. Mai 2013 - 3 AZR 103/12 - Rn. 21; 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 18, BAGE 135, 163).

- g) Ebenso bedarf es keiner Entscheidung, ob § 7 Abs. 4 des Arbeitsvertrags einer Wirksamkeitskontrolle nach §§ 305 ff. BGB standhielte. Auf die Unwirksamkeit von § 7 Abs. 4 des Arbeitsvertrags könnte sich die Klägerin als Verwenderin der von ihr gestellten Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Verhältnis zum Beklagten nicht berufen. Die Inhaltskontrolle schafft lediglich einen Ausgleich für die einseitige Inanspruchnahme der Vertragsfreiheit durch den Verwender der Klausel, sie dient aber nicht dem Schutz des Verwenders vor den von ihm selbst eingeführten Formularbestimmungen (*vgl. BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 42 mwN*). 29
- h) Die Unwirksamkeit von Ziff. 3.1 (i) der Fortbildungsvereinbarung führt nach § 306 Abs. 1 BGB zum ersatzlosen Wegfall der Rückzahlungsklausel unter Aufrechterhaltung der Fortbildungsvereinbarung im Übrigen. 30
- aa) Eine geltungserhaltende Reduktion, mit der eine einheitliche und damit auch einer einheitlichen AGB-Kontrolle unterliegende Klausel durch das Gericht in einen zulässigen und einen unzulässigen Teil getrennt und in ihrem rechtlich nicht zu beanstandenden Teil aufrechterhalten wird (*vgl. BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 34 f., BAGE 158, 81*), ist im Rechtsfolgensystem des § 306 BGB nicht vorgesehen (*BAG 24. August 2017 - 8 AZR 378/16 - Rn. 32*). 31
- bb) Die Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung (*vgl. hierzu BAG 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 37 ff. mwN; 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 - Rn. 21 mwN, BAGE 150, 207*) sind nicht gegeben. Das Festhalten an der Fortbildungsvereinbarung im Übrigen stellt sich nicht als unzumutbare Härte iSd. § 306 Abs. 3 BGB für die Klägerin dar. Bei Vertragsschluss im August 2016 konnte auch kein schützenswertes Vertrauen der Klägerin darauf bestehen, die von ihr gewählte Vertragsgestaltung könne einer Inhaltskontrolle standhalten. In der Rechtsprechung ist seit Langem anerkannt, dass eine vom Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag gestellte Klausel unwirksam ist, nach welcher der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber getragene 32

Fortbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung auch dann zurückzuerstatten hat, wenn den möglichen Nachteilen für den Arbeitnehmer kein angemessener Ausgleich gegenübersteht (*st. Rspr., vgl. BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 23 mwN*).

III. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 33

Kiel

Suckow

Weber

Spiekermann

Winzenried