

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 23. Januar 2024
- 9 AZR 115/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:230124.U.9AZR115.23.0

I. Arbeitsgericht
Cottbus

Urteil vom 1. September 2021
- 4 Ca 583/18 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 19. Mai 2022
- 14 Sa 1396/21 -

Entscheidungsstichwort:

AGB-Recht als international zwingendes Recht

Leitsatz:

Ein Formulararbeitsvertrag ist auch bei einer anderweitigen Rechtswahl durch die Parteien (Art. 8 Abs. 1 Satz 1 Rom I-VO) einer AGB-Kontrolle (§§ 305 ff. BGB) zu unterziehen, wenn ohne die Rechtswahl deutsches Recht anzuwenden wäre. Ist danach eine den Arbeitnehmer belastende Vertragsklausel unwirksam, erübrigt sich der ansonsten erforderliche Günstigkeitsvergleich. Das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen etabliert als unabdingbares Recht iSd. Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO ein Schutzniveau, von dem zu Lasten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden darf.

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 115/23
14 Sa 1396/21
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2024

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und Dr. Suckow sowie die ehrenamtliche Richterin Frank und den ehrenamtlichen Richter Sucher für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19. Mai 2022 - 14 Sa 1396/21 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger nimmt die Beklagte auf Zahlung von Arbeitsentgelt in Anspruch. Im Kern streiten die Parteien darüber, ob der Beklagten gegen den Kläger eine Forderung auf Rückzahlung von Schulungskosten zusteht, mit der sie gegen die Entgeltforderungen des Klägers hat aufrechnen können. 1

Die Beklagte ist eine Fluggesellschaft mit Sitz in Dublin (Irland), die internationale Flüge unter irischer Fluglizenz durchführt. Der Kläger ist deutscher Staatsangehöriger. Die Beklagte beschäftigte ihn in der Zeit vom 10. Oktober 2016 bis zum 5. Juni 2018 als Kapitän eines Flugzeugs vom Typ Boeing 737-800 und meldete ihn zur deutschen Sozialversicherung an. Während seiner Beschäftigungszeit war er durchgängig am Flughafen Berlin-Schönefeld stationiert, auf dem sich die von ihm zu führenden Flugzeuge befanden. War der Kläger, der in der Nähe des Flughafens seinen Wohnsitz hatte, zum Bereitschaftsdienst eingeteilt, hatte er nach Anweisung der Beklagten binnen einer Stunde nach Abruf zum Dienst zu erscheinen. Die Vergütung überwies die Beklagte unter Anwendung irischen Steuerrechts auf ein irisches Bankkonto des Klägers. 2

Unter dem 16./28. April 2016 schlossen die Parteien einen in englischer Sprache verfassten Arbeitsvertrag, der in deutscher Übersetzung ua. folgende Bestimmungen vorsieht: 3

„1. STELLE

...

1.2 Diese Stelle beginnt am 10. Oktober 2016 („Das Beginndatum“).

...

8. ERSTATTUNG DER SCHULUNGSKOSTEN

8.1 Es ist eine Voraussetzung für diesen Vertrag, dass Sie den Kurs Boeing 737 Transition Type Rating absolvieren, damit Sie Ihre Pflichten als Kapitän von R erfüllen können. Ihre Beschäftigung ist abhängig vom erfolgreichen Abschluss dieses Kurses Boeing 737 Transition Type Rating. R wird viel Zeit, Geld und Ressourcen in dieses Schulungsprogramm in Höhe von 25.000 € investieren, und Sie sind verpflichtet, diesen Betrag ganz oder teilweise zurückzahlen, wenn Ihr Arbeitsverhältnis mit R innerhalb von 5 Jahren nach Ihrem Eintrittstermin (d. h. vor dem 10. Oktober 2021) wie nachstehend beschrieben beendet wird;

Kündigungsdatum	Rückzahlung
Innerhalb eines Jahres nach dem Beginndatum	25.000€
Innerhalb von zwei Jahren nach dem Beginndatum	20.000€
Innerhalb von drei Jahren nach dem Beginndatum	15.000€
Innerhalb von vier Jahren nach dem Beginndatum	10.000€
Innerhalb von fünf Jahren nach dem Beginndatum	5.000€

Sollte Ihre Beschäftigung aus Gründen der Freisetzung von Arbeitskräften beendet werden oder sollte R schriftlich etwas anderes vereinbaren, sind Sie nicht zur Erstattung der oben genannten Kosten verpflichtet.

...

36. ANWENDBARES RECHT

36.1 Das Beschäftigungsverhältnis zwischen R und Ihnen unterliegt jederzeit den in der Republik Irland geltenden und zu gegebener Zeit geänderten Gesetzen. Ihr Vertrag unterliegt unabhängig von dem System der sozialen Sicherheit, dem Sie angehören, dem irischen Arbeitsrecht und Ihre Ansprüche sind diejenigen, die in den Gesetzen der Republik Irland festgelegt sind (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Mutterschaftsurlaub, Fehlzeiten, Entlassungen und Rentenansprüche). In allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Ausführung und Beendigung dieses Ver-

trages sowie der Funktionsweise und den Bedingungen dieses Vertrages sind die irischen Gerichte allein und ausschließlich zuständig.“

Vom 10. Oktober 2016 bis zum 22. Februar 2017 absolvierte der Kläger 4
in Großbritannien ein Training, mit dessen erfolgreichem Abschluss er die Be-
rechtigung erwarb, das vorgesehene Flugzeugmuster zu führen (*Type Rating*
Kurs). Mit Schreiben vom 4. März 2018 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis
mit Wirkung zum 5. Juni 2018. Unter dem 2. April 2018 forderte die Beklagte den
Kläger erfolglos auf, ihr Schulungskosten iHv. 20.000,00 Euro zu erstatten.

In der Folgezeit rechnete die Beklagte die Entgeltansprüche des Klägers 5
für die Monate April bis Juni 2018 ab. Von dem errechneten monatlichen Netto-
entgelt zog sie Teilbeträge iHv. insgesamt 17.124,34 Euro für die von ihr aufge-
wandten Schulungskosten ab.

Der Kläger beansprucht die Auszahlung dieses Betrags. Er hat die Auf- 6
fassung vertreten, der Arbeitsvertrag der Parteien unterliege deutschem Recht.
Danach habe die Beklagte keine aufrechenbare Gegenforderung. Die unter
Nr. 8.1 Satz 3 Halbsatz 2 des Arbeitsvertrags geregelte Rückzahlungsvereinba-
rung benachteiligte ihn unangemessen und sei deshalb unwirksam.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.666,66 Euro netto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszins-
satz aus 6.666,66 Euro seit dem 1. Mai 2018 sowie aus
weiteren 6.000,00 Euro seit dem 1. Juni 2018 zu zahlen
und
an ihn weitere 4.457,68 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf
Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 3.729,66 Euro
seit dem 1. Juli 2018 sowie aus weiteren 728,02 Euro seit
dem 1. August 2018 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, 8
der Kläger sei zur Erstattung der Schulungskosten verpflichtet. Auf das Arbeits-
verhältnis sei gemäß Nr. 36.1 Satz 1 und 2 des Arbeitsvertrags ausschließlich
irisches Recht anzuwenden. Die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB fielen als allge-

mein geltende Normen des Zivilrechts nicht unter Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO. Selbst wenn man die Rückzahlungsklausel einer AGB-Prüfung unterzöge, erwiese sie sich als wirksam.

Das Arbeitsgericht hat sich mit rechtskräftigem Zwischenurteil vom 29. Januar 2020 für international zuständig erklärt. In der Sache hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel, die Abweisung der Klage, weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig und begründet.

10

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Beklagte sei nicht Inhaberin einer Forderung gewesen, mit der sie gegen die Entgeltansprüche des Klägers habe aufrechnen können. Die Klausel in Nr. 8.1 Satz 3 Halbsatz 2 des Arbeitsvertrags, die den Kläger zur Erstattung von Schulungskosten verpflichte, sei unwirksam, da sie den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Ungeachtet der Rechtswahl, die die Parteien unter Nr. 36.1 Satz 1 und 2 des Arbeitsvertrags getroffen hätten, unterliege die Rückzahlungsvereinbarung gemäß Art. 8 Abs. 2 Satz 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (*Rom I-VO*) einer Prüfung nach den §§ 305 ff. BGB.

11

II. Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Beklagte war nicht zur Aufrechnung berechtigt. Die Vereinbarung über die Erstattung von Schulungskosten (*Nr. 8.1 Satz 3 Halbsatz 2 des Arbeitsvertrags*), auf

12

die die Beklagte ihre Gegenforderung stützt, ist gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Sie unterliegt einer AGB-Kontrolle nach deutschem Recht. Die Bestimmungen der §§ 305 ff. BGB sind Rechtsnormen iSd. Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO, da sie zwingendes Recht enthalten, das - auch - dem Schutz des Arbeitnehmers dient.

1. Die deutschen Gerichte sind ungeachtet der arbeitsvertraglich vereinbarten ausschließlichen Zuständigkeit irischer Gerichte (*Nr. 36.1 Satz 3 des Arbeitsvertrags*) international zuständig. Die internationale Zuständigkeit, eine Sachurteilsvoraussetzung, die auch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfen ist (*vgl. BAG 30. November 2022 - 5 AZR 336/21 - Rn. 13*), steht im Streitfall aufgrund des rechtskräftigen Zwischenurteils des Arbeitsgerichts fest. 13

2. Rechtlich nicht zu beanstanden ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die noch nicht erfüllten Vergütungsansprüche des Klägers, gegen die die Beklagte die Aufrechnung erklärt hat, beliefen sich auf die in den Abrechnungen ausgewiesenen Beträge in einer Gesamthöhe von 17.124,34 Euro. Die Beklagte hat die Richtigkeit ihrer für die Monate April bis Juni 2018 erteilten Abrechnungen nicht in Frage gestellt. 14

3. Die Vergütungsansprüche des Klägers sind nicht - auch nicht teilweise - durch die seitens der Beklagten erklärten Aufrechnungen nach § 389 BGB erloschen. Die Beklagte war nicht Gläubigerin einer aufrechenbaren Gegenforderung. Die Rückzahlungsvereinbarung, die die Parteien unter Nr. 8.1 Satz 3 Halbsatz 2 des Arbeitsvertrags getroffen haben, eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSd. § 305 Abs. 1 BGB, ist gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die rechtliche Prüfung der Klausel hat nach deutschem Recht zu erfolgen. Die Vorschriften über die Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen gehören zu den Bestimmungen iSd. Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO, von denen nach deutschem Recht, das ohne die getroffene Rechtswahl nach Art. 8 Abs. 1 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4 Rom I-VO anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf. Die Unwirksamkeit führt gemäß § 306 Abs. 1 BGB zum ersatzlosen Fortfall der Klausel unter Aufrechterhaltung des Vertrags im Übrigen. 15

- a) Das anzuwendende Recht bestimmt sich nach der Rom I-VO. Diese findet ausweislich ihres Art. 28 auf Verträge Anwendung, die - wie der Arbeitsvertrag der Parteien vom 16./28. April 2016 - nach dem 17. Dezember 2009 geschlossen wurden. Eine Verbindung zum Recht verschiedener Staaten besteht, weil die Beklagte, eine Designated Activity Company limited by Shares (DAC) irischen Rechts mit Sitz in Dublin (Irland), den Kläger, einen deutschen Staatsangehörigen mit Wohnsitz in Deutschland, von seinem Heimatland aus eingesetzt hat (*Art. 1 Abs. 1 Satz 1 Rom I-VO*). 16
- b) Nach Art. 3 Abs. 1 Satz 1 Rom I-VO unterliegt der Vertrag - ganz oder zu Teilen (*Art. 3 Abs. 1 Satz 3 Rom I-VO*) - dem von den Parteien ausdrücklich oder konkludent (*Art. 3 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO*) gewählten Recht. Dies gilt auch für Individualarbeitsverträge (*Art. 8 Abs. 1 Satz 1 Rom I-VO*). Gemäß Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO darf die Rechtswahl jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der unabdingbare gesetzliche Schutz entzogen wird, der ihm nach Art. 8 Abs. 2 und 4 Rom I-VO ohne die getroffene Rechtswahl zustände (*vgl. ferner Erwägungsgrund 35 Rom I-VO*). Soweit das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht nicht durch Rechtswahl bestimmt ist, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (*Art. 8 Abs. 2 Satz 1 Rom I-VO*). Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen als dem in Art. 8 Abs. 3 Rom I-VO bezeichneten Staat aufweist, ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden (*Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO*). 17
- c) Ohne die Rechtswahlklausel in Nr. 36.1 Satz 1 und Satz 2 des Arbeitsvertrags wäre auf das Arbeitsverhältnis deutsches Recht anzuwenden. Der Kläger verrichtete seine Arbeit gewöhnlich in Deutschland (*Art. 8 Abs. 2 Satz 1 Rom I-VO*). Eine engere Verbindung iSd. Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO zu dem in Irland geltenden Recht besteht nicht. Davon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. 18

aa) Der Ort, an dem der Kläger gewöhnlich seine arbeitsvertragliche Leistung zu erbringen hatte, war der in Deutschland gelegene Flughafen Berlin-Schönefeld. 19

(1) Das nach Art. 8 Abs. 2 Satz 1 Rom I-VO maßgebende Kriterium, der Staat, in dem der Arbeitnehmer die von ihm geschuldete Arbeit gewöhnlich leistet, bezieht sich auf den Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine beruflichen Tätigkeiten tatsächlich ausübt, und - in Ermangelung eines Mittelpunkts seiner Tätigkeiten - auf den Ort, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Tätigkeiten verrichtet. Der Ort, „an dem“ Flugpersonal gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, ist im Zweifel derjenige, „von dem aus“ der Arbeitnehmer den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt. Er bestimmt sich nach einer indiziengestützten Methode. Besondere Bedeutung nimmt die Heimatbasis iSd. Norm OPS 1.1095 des Anhangs III der VO Nr. 3922/91 ein, an der das Flugpersonal systematisch seinen Arbeitstag beginnt und beendet sowie seine tägliche Arbeit organisiert und in dessen Nähe es für die Dauer des Vertragsverhältnisses seinen tatsächlichen Wohnsitz begründet hat und dem Luftfahrtunternehmer zur Verfügung steht (*vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 25 ff. zu Art. 30 EGBGB*). 20

(2) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze war der für die Bestimmung des objektiven Rechts maßgebliche Arbeitsort der Flughafen Berlin-Schönefeld. Von diesem Flughafen aus erbrachte der Kläger im Regelfall seine Verkehrsdienste als Flugkapitän einer Boeing 737-800. Allein im Jahr 2018 leistete der Kläger von dort aus 125 von 127 und damit mehr als 98 Prozent seiner Dienste. An diesem Ort befanden sich die Flugzeuge, die der Kläger als Kapitän im Dienste der Beklagten zu führen hatte. War der Kläger zum Bereitschaftsdienst eingeteilt, hatte er nach Anweisung der Beklagten binnen einer Stunde nach Abruf zum Dienst am Flughafen zu erscheinen. Soweit der Kläger an insgesamt neun Tagen im europäischen Ausland Trainingsflüge absolvierte, handelt es sich um eine „vorübergehende“ Tätigkeit iSd. Art. 8 Abs. 2 Satz 2 Rom I-VO, die für die Frage, an welchem Ort der Kläger seine Arbeit tatsächlich ausübte, nicht von Bedeutung ist. 21

bb) Eine engere Verbindung zu einem anderen Staat iSd. Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO besteht nicht. 22

(1) Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO bestimmt, dass die in Art. 8 Abs. 2 oder 3 Rom I-VO genannten Anknüpfungskriterien nicht anwendbar sind, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist; in diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staats anzuwenden. Für die „Gesamtheit der Umstände“ ist nicht allein die Anzahl der für eine Verbindung zu dem einen oder dem anderen Staat sprechenden Kriterien maßgebend. Vielmehr müssen die Anknüpfungsmomente gewichtet werden. Zu berücksichtigen sind ua. der Arbeitsort, der Sitz des Arbeitgebers, die Staatsangehörigkeit der Vertragsparteien und der Wohnsitz des Arbeitnehmers (vgl. BAG 26. April 2022 - 9 AZR 228/21 - Rn. 39, BAGE 177, 298). Die Staatsangehörigkeit der Vertragsparteien ist nur dann ein wesentliches Kriterium, wenn beide Parteien dieselbe Nationalität haben (vgl. BAG 19. März 2014 - 5 AZR 252/12 (B) - Rn. 33, BAGE 147, 342 zu Art. 30 EGBGB). Vertragsimmanente Gesichtspunkte wie die Vertragssprache, die Währung, in der die Vergütung gezahlt wird, oder die Bezugnahme auf Rechtsvorschriften eines bestimmten Staats haben nachrangige Bedeutung. Andernfalls hätte es der Arbeitgeber in der Hand, das vom Ordnungsgeber vorgesehene Günstigkeitsprinzip durch die Vertragsgestaltung und entsprechende Abreden zu unterlaufen. Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO will eine derartige Disposition über den zwingenden Arbeitnehmerschutz verhindern. Eine engere Verbindung zu einem anderen Staat ist nur anzunehmen, wenn die Einzelumstände insgesamt das Gewicht der einschlägigen Regelanknüpfung deutlich übersteigen (vgl. BAG 26. April 2022 - 9 AZR 228/21 - aaO). 23

(2) Die Würdigung des Berufungsgerichts und die Gewichtung der von ihm festgestellten Anknüpfungsmomente ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbar, soweit sie auf tatsächlichem Gebiet liegt. Das Landesarbeitsgericht muss alle Gesichtspunkte berücksichtigen, die das Arbeitsverhältnis kennzeichnen, und den- oder diejenigen würdigen, die seiner Ansicht nach maßgeblich sind (vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 32). 24

- (3) Unter Berücksichtigung dieses Prüfungsmaßstabs ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es verbleibe bei der Anknüpfung an den Arbeitsort, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 25
- (a) Das Landesarbeitsgericht hat auf der einen Seite berücksichtigt, dass die Beklagte, deren Sitz in Dublin und damit in Irland liegt, die Vergütung unter Anwendung irischen Steuerrechts auf ein irisches Bankkonto des Klägers überwies und die Vertragssprache Englisch als die im Laufverkehr gängige Sprache war. 26
- (b) Auf der anderen Seite hat es in seine Entscheidung einbezogen, dass der Kläger deutscher Staatsangehöriger ist, seinen Wohnsitz in Deutschland hatte, zur deutschen Sozialversicherung angemeldet war und die Beklagte die Sozialabgaben nach Deutschland abführte. 27
- (c) Die Schulungen, an denen der Kläger teilnahm, sind - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - für die Bestimmung des objektiven Rechts ohne Belang, da sie nicht in Irland, sondern in Großbritannien stattfanden. 28
- d) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Vorschriften über die Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB) zu den Bestimmungen iSd. Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO gehören, die ungeachtet der von den Parteien getroffenen Rechtswahl Geltung beanspruchen. 29
- aa) Einer freien Rechtswahl hat der Verordnungsgeber durch Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO Grenzen gesetzt. Die Parteien des Arbeitsvertrags verfügen nicht über die Rechtsmacht, durch die Wahl eines bestimmten Rechts zwingende Arbeitnehmerschutzbestimmungen des objektiven Rechtsstatuts zu umgehen oder zu beschneiden. In einem solchen Fall korrigiert das in Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO normierte Arbeitskollisionsrecht das gewählte Vertragsstatut durch die Heranziehung des objektiven Vertragsstatuts, wenn und soweit dieses für den Arbeitnehmer günstiger ist (vgl. *MHdB ArbR/Oetker 5. Aufl. § 13 Rn. 24*). Der in Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO normierte Schutzmechanismus greift unter zwei Voraussetzungen ein: Zum einen muss es sich um zwingendes Recht handeln. 30

Zum anderen erfordert Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO eine Norm, die dem Schutz des Arbeitnehmers zu dienen bestimmt ist.

bb) Das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, das dem Arbeitnehmer einen Schutz gewährt, der ihm durch die von den Parteien getroffene Rechtswahl nicht entzogen werden darf, gehört zu den Vorschriften des Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO (vgl. *HK-ArbR/Däubler 5. Aufl. Rom I-VO/EGBGB Rn. 31; Deinert IntArbR § 9 Rn. 53; Franzen AR-Blattei SD 920 Rn. 125; Staudinger/Magnus 2021 Rom I-VO Art. 8 Rn. 75; MüKoBGB/Martiny 8. Aufl. Rom I-VO Art. 8 Rn. 36; MHdB ArbR/Oetker 5. Aufl. § 13 Rn. 28; ErfK/Schlachter 24. Aufl. Art. 9 VO (EG) 593/2008 Rn. 19; BeckOK BGB/Spickhoff 68. Ed. 1.8.2023 VO (EG) 593/2008 Art. 8 Rn. 16; aA Birk RdA 1989, 201, 206; Taschner Arbeitsvertragsstatut und zwingende Bestimmungen nach dem Europäischen Schuldvertragsübereinkommen 2003 S. 251).*

(1) Die Bestimmungen der §§ 305 ff. BGB gehören zum zwingenden Recht (vgl. *BGH 20. März 2014 - VII ZR 248/13 - Rn. 28, BGHZ 200, 326*), das als solches nicht zur Disposition der Vertragsparteien steht (vgl. *MüKoBGB/Martiny 8. Aufl. Rom I-VO Art. 8 Rn. 38*). Das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen schränkt die Freiheit der Arbeitsvertragsparteien ein, durch die Vereinbarung von Klauseln, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer stellt (§ 305 Abs. 1 BGB) Regelungen zu schaffen, die einer AGB-Kontrolle nicht standhalten. Stünde es in der Macht der Vertragsparteien, die gesetzlichen Vorschriften, an denen sie zu messen sind, im Wege der Vereinbarung abzubedingen, liefe die Prüfung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen ebenso leer wie der von ihnen bezweckte Schutz des Vertragspartners als der schwächeren Vertragspartei.

Soweit die Beklagte darauf verweist, den Parteien des Rechtsstreits habe es freigestanden, eine Nr. 8.1 Satz 3 Halbsatz 2 des Arbeitsvertrags vergleichbare Erstattungsvereinbarung im Wege der Individualabrede zu treffen, verkennt sie, dass diese Befugnis an die Voraussetzung geknüpft ist, dass der Vertrag zwischen ihnen im Einzelnen ausgehandelt worden ist. Dies setzt voraus, dass der Klauselverwender den gesetzesfremden Kerngehalt seiner AGB ernsthaft zur Disposition stellt und dem Verwendungsgegner Gestaltungsfreiheit zur

Wahrung seiner Interessen einräumt (vgl. BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 25). Sobald eine Vertragspartei dem Vertragspartner - wie vorliegend die Beklagte dem Kläger - die Vertragsbedingungen demgegenüber einseitig vorgibt, hat dies innerhalb des Rahmens zu geschehen, den die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB den Parteien verbindlich vorschreiben.

(2) Das AGB-Recht dient dem Schutz von Arbeitnehmern. Dem Begriff der Schutzvorschrift Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO, die weit auszulegen ist (vgl. MüKoBGB/Martiny 8. Aufl. Rom I-VO Art. 8 Rn. 40; siehe ferner die Gesetzgebungsmaterialien zu Art. 30 EGBGB aF BT-Drs. 10/504 S. 81) unterfallen nicht nur Normen des Arbeitsrechts, sondern auch solche, die Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer schützen (vgl. MHdB ArbR/Oetker 5. Aufl. § 13 Rn. 28). Konsequenterweise hat das Bundesarbeitsgericht allgemeine Bestimmungen wie zB Verjährungsregelungen, die nicht ausschließlich, sondern ua. Arbeitnehmer schützen, als zwingende Bestimmungen iSd. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF, der Vorgängerregelung des Art. 8 Rom I-VO, angesehen (vgl. BAG 19. März 2014 - 5 AZR 252/12 (B) - Rn. 35, BAGE 147, 342). Daran ist festzuhalten. Es liefe dem Schutzzweck des internationalen Vertragsrechts zuwider, wenn eine Bestimmung, die den unabdingbaren Schutz einer Personengruppe - hier die der Arbeitnehmer - bezweckt, allein dadurch aus dem Anwendungsbereich des Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO herausfiele, dass der Gesetzgeber - möglicherweise aus denselben Erwägungen - auch anderen Personengruppen - zB Verbrauchern im Allgemeinen - diesen Schutz angedeihen lassen will.

e) Zur Bestimmung des anzuwendenden Rechts ist im Allgemeinen ein Günstigkeitsvergleich anzustellen zwischen den Bestimmungen der von den Parteien gewählten Rechtsordnung einerseits und den zwingenden Bestimmungen des objektiv anwendbaren Rechts, die dem Arbeitnehmer Schutz gewähren, andererseits (vgl. BAG 26. April 2022 - 9 AZR 228/21 - Rn. 36, BAGE 177, 298). Dazu ist ein Sachgruppenvergleich objektiv nach dem Maßstab des Gesetzes vorzunehmen. Zu vergleichen sind die in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der fraglichen Rechtsordnungen (vgl. MüKoBGB/Martiny 8. Aufl. Rom I-VO Art. 8 Rn. 42; siehe ferner BAG 21. März 2017 - 7 AZR

207/15 - Rn. 90, BAGE 158, 266 zu Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF). Erstreckt das objektive Recht die Vertragskontrolle, die die Richtlinie 93/13/EWG für Verbraucherverträge vorsieht, auf Arbeitsverträge, erübrigt sich ein Vergleich, wenn danach eine den Arbeitnehmer belastende Vertragsklausel unwirksam ist. Denn Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO etabliert ein Schutzniveau, das von dem Recht, das die Parteien für ihr Vertragsverhältnis gewählt haben, nicht unterschritten werden kann.

f) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist die Rückzahlungsregelung, die die Parteien in Nr. 8.1 Satz 3 Halbsatz 2 des Arbeitsvertrags vereinbart haben, unwirksam, da sie den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. 36

aa) 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 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 (BAG 25. April 2023 - 9 AZR 187/22 - Rn. 19). 37

bb) Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Schulung zu beteiligen hat, wenn er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. 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 38

des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden (*BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 21*). Verpflichtet eine Klausel den Arbeitnehmer auch in den Fällen zur Erstattung von Schulungskosten, in denen der Grund für die Eigenkündigung aus der Sphäre des Arbeitgebers stammt, benachteiligt sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (*vgl. BAG 18. März 2014 - 9 AZR 545/12 - Rn. 17*).

cc) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht 39
zu Recht erkannt, dass die Rückzahlungsvereinbarung unter Nr. 8.1 Satz 3
Halbsatz 2 des Arbeitsvertrags gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB verstößt.

(1) Nr. 8.1 Satz 3 Halbsatz 2 des Arbeitsvertrags verpflichtet den Arbeitneh- 40
mer die Kosten des Type Rating Kurses in abgestufter Höhe zu erstatten, wenn
er vor Ablauf von fünf Jahren seit der Aufnahme der Beschäftigung aus dem Ar-
beitsverhältnis mit der Beklagten ausscheidet. Nr. 8.1 Satz 4 des Arbeitsvertrags
lässt die Rückzahlungsverpflichtung nur entfallen, wenn die Beschäftigung „aus
Gründen der Freisetzung von Arbeitskräften“ endet oder die Beklagte eine ab-
weichende Vereinbarung trifft. Von der Ausnahmeregelung nicht erfasst sind die
Fälle, in denen der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus anderen vom Arbeit-
geber zu vertretenden Gründen - etwa aufgrund einer Vertragsverletzung des
Arbeitgebers - kündigt.

(2) Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel ist es un- 41
erheblich, ob und gegebenenfalls aufgrund welcher Umstände der Arbeitnehmer
tatsächlich 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 Un-
wirksamkeit sind auch solche Klauseln unterworfen, die in ihrem Übermaßteil in
zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht
realisiert hat (*vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 9 AZR 383/18 - Rn. 28, BAGE 164,
316*).

- (3) Der Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB hat die Gesamtnunwirksamkeit der Regelung in Nr. 8.1 Satz 3 Halbsatz 2 des Arbeitsvertrags zur Folge und führt zum ersatzlosen Wegfall der Erstattungsklausel unter Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen (*§ 306 Abs. 1 und Abs. 2 BGB*). 42
- (a) Verstößt eine als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte Klausel gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, führt dies zur Gesamtnunwirksamkeit einer - wie im Streitfall - nicht teilbaren Klausel. § 306 Abs. 1 BGB enthält eine kodifizierte Abweichung von der Auslegungsregel des § 139 BGB und bestimmt, dass bei Teilnichtigkeit grundsätzlich der Vertrag im Übrigen wirksam bleibt. Soweit die Klausel nicht teilbar ist, tritt an ihre Stelle nach § 306 Abs. 2 BGB das Gesetz (*vgl. BAG 5. Juli 2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 18*). 43
- (b) Die Rückzahlungsklausel ist nicht mit einem zulässigen Inhalt aufrechterhalten. 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, ist im Rechtsfolgensystem des § 306 BGB nicht vorgesehen. Unwirksame Klauseln sind grundsätzlich nicht auf einen mit den gesetzlichen Bestimmungen zu vereinbarenden Regelungsgehalt zurückzuführen. Anderenfalls wäre der Zweck der §§ 305 ff. BGB, den Rechtsverkehr von unwirksamen Klauseln freizuhalten und auf einen angemessenen Inhalt der in der Praxis anzuwendenden Geschäftsbedingungen hinzuwirken, nicht gewährleistet (*vgl. BAG 5. Juli 2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 22*). 44
- (c) Die Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung (*vgl. hierzu im Einzelnen BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 27 ff., BAGE 168, 54*) liegen nicht vor. Die Beklagte hat kein schutzwürdiges Interesse an der Aufrechterhaltung der Regelung mit einem zulässigen Inhalt. Sie hatte es als Klauselverwenderin in der Hand, eine Regelung zu formulieren, die die Rückzahlungsverpflichtung unter Beachtung der Vorgaben der §§ 307 ff. BGB regelt. 45

4. Die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der von dem Kläger verlangten Zinsen folgt aus den gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug (§§ 286, 288 Abs. 1 Satz 2 BGB). 46
- III. Der Senat braucht nicht abschließend darüber zu befinden, ob bereits die Rechtswahlklausel (*Nr. 36.1 Satz 1 und Satz 2 des Arbeitsvertrags*), mit der die Parteien die ausschließliche Geltung irischen Rechts vereinbart haben, einer AGB-Kontrolle standhält. Es könnte allerdings einiges dafür sprechen, dass eine Rechtswahlklausel wie die vorliegende, die geeignet ist, den Arbeitnehmer in die Irre zu führen, indem sie ihm den unzutreffenden Eindruck vermittelt, auf den Vertrag sei nur das Recht des gewählten Mitgliedstaats anwendbar, ohne ihn darüber zu unterrichten, dass er nach Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO - auch - den Schutz der zwingenden Bestimmungen des objektiven Rechts genießt, ihn entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt und deshalb gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist (*vgl. zu Verbraucherverträgen iSd. Art. 6 Abs. 2 Satz 1 Rom I-VO EuGH 3. Oktober 2019 - C-272/18 - Rn. 58, unter Bezugnahme auf EuGH 28. Juli 2016 - C-191/15 -*). 47
- IV. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 48

Kiel

Zimmermann

Suckow

Frank

Sucher