

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 21. Oktober 2025
- 9 AZR 266/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:211025.U.9AZR266.24.0

I. Arbeitsgericht Weiden

Urteil vom 11. April 2024
- 4 Ca 861/23 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 14. August 2024
- 2 SLa 101/24 -

Entscheidungssichworte:

Rückzahlung von Fortbildungskosten - Auslegung und Kontrolle von AGB

BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 266/24
2 SLa 101/24
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Oktober 2025

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Darsow-Faller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Leitner und Anthonisen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 14. August 2024 - 2 SLa 101/24 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Fortbildungskosten. 1

Die Beklagte war bei der Klägerin, die eine Pflegeeinrichtung betreibt, vom 15. Oktober 2020 bis zum 15. September 2023 als Altenpflegerin beschäftigt. 2

Unter dem 15. Oktober 2021 schlossen die Parteien einen von der Klägerin vorformulierten Fortbildungsvertrag. Dieser enthält auszugsweise folgende Regelungen: 3

„§ 1 Fortbildung

- (1) Die Arbeitnehmerin nimmt vom 18.10.21 bis zum 14.12.22 an der Fortbildung zur Fachkraft für gerontopsychiatrische Pflege (gem. AVPfleWoqG Teil 6 und 7) teil. ...

§ 2 Freistellung

Die Arbeitnehmerin wird für die Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung für insgesamt 81 Tage unter Fortzahlung ihrer Bezüge von der Arbeitsleistung freigestellt. ... Die Vergütung für die Tage der Freistellung wird auf der Basis des vereinbarten Grundgehalts in Höhe von aktuell 18,49 € berechnet.

§ 3 Fortbildungskosten

Die Arbeitgeberin trägt die Kurs- und Prüfungsgebühren in Höhe von 3.550,40 EUR, ...

§ 4 Rückzahlungspflicht

- (1) Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich,
- die Brutto-Bezüge, die die Arbeitnehmerin nach § 2 während der Freistellung erhält - mit Ausnahme der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung - in Höhe von (81 Tagen * 17,60 € * 8 =)
11.981,52 EUR und
 - die nach § 3 von der Arbeitgeberin übernommenen Kosten i.H.v. 3.550,40 EUR
- insgesamt also 11.404,80 + 3.550,40 EUR = 14.955,20 EUR
- an die Arbeitgeberin zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung mit Ablegung der Abschlussprüfung (die aktuell für den 13. und 14.12.2022 vorgesehen ist) aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen von der Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeberin beendet wird oder ein Aufhebungsvertrag infolge von verhaltensbedingten Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin geschlossen wird.
- (2) Für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Beendigung der Fortbildung vermindert sich der Rückzahlungsbetrag um 1/24.
- (3) Die Rückzahlungspflicht nach Abs. 1 besteht auch, wenn die Arbeitnehmerin die Fortbildung ohne wichtigen Grund vorzeitig abbricht oder die Arbeitnehmerin schuldhaft das Ziel der Fortbildung nicht erreicht (z.B. sie auf eigenen Wunsch oder aus ihrem Verschulden die Anmeldung zur Fortbildung zurückzieht, auf eigenen Wunsch oder aus ihrem Verschulden aus der Fortbildung ausscheidet oder ausgeschlossen wird, auf eigenen Wunsch oder aus ihrem Verschulden die Abschlussprüfung zu dem Fortbildungskurs nicht ablegt) oder das Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Fortbildung aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen von der Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeberin beendet wird. Abs. 2 findet in diesen Fällen keine Anwendung, d. h. in diesen Fällen wird der volle Rückzahlungsbetrag fällig.“

Die Beklagte absolvierte erfolgreich die vereinbarte Fortbildung. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis zum 15. September 2023.

4

Die Klägerin ist der Auffassung, sie könne nach § 4 Abs. 1 des Fortbil- 5
dungsvertrags die anteilige Rückzahlung der Fortbildungskosten beanspruchen.
Die Regelung halte einer AGB-Kontrolle stand. Soweit sie die Rückzahlungs-
pflicht an eine Eigenkündigung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden
Gründen“ knüpfe, sei es lebensfremd, darunter auch eine solche wegen unver-
schuldeter Krankheit zu fassen.

Die Klägerin hat beantragt, 6
die Beklagte zu verurteilen, an sie 9.347,00 Euro nebst Zin-
sen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen
Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertre- 7
ten, § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags sei nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB un-
wirksam. Die Klausel sei dahin auszulegen, dass sie auch dann die Rückzahlung
von Fortbildungskosten vorsehe, wenn die Arbeitnehmerin unverschuldet dauer-
haft nicht mehr in der Lage sei, ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukom-
men und das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund vorzeitig kündige.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 8
hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Re-
vision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die 9
Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu
Recht zurückgewiesen.

I. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Rückzahlung 10
von Fortbildungskosten iHv. 9.347,00 Euro aus § 4 Abs. 1 des Fortbildungsver-
trags. Die Regelung hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB

nicht stand und ist daher unwirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

1. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass die Rückzahlungsklausel im Fortbildungsvertrag einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB unterliegt. Es hat festgestellt, dass es sich um von der Klägerin vorformulierte Vertragsbedingungen handelt. Zudem begründet das äußere Erscheinungsbild des Vertrags eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich bei seinen Bestimmungen um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, die für eine Vielzahl von Verträgen verfasst wurden (*vgl. BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 227/23 - Rn. 18; 25. April 2023 - 9 AZR 187/22 - Rn. 11*). 11
2. Die Wirksamkeit der im Fortbildungsvertrag getroffenen Abreden ist anhand von § 305c Abs. 2, §§ 306, 307 bis 309 BGB zu beurteilen. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB steht dem nicht entgegen. 12
- a) 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 sie ergänzende Regelungen vereinbart werden. Dazu gehören auch Regelungen, die die Umstände des vom Verwender gemachten Hauptleistungsversprechens ausgestalten (*BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 227/23 - Rn. 20; 11. Dezember 2018 - 9 AZR 383/18 - Rn. 17 mwN, BAGE 164, 316*). 13
- b) Um eine derartige Regelung geht es hier. Die Parteien haben in § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags festgelegt, unter welchen Voraussetzungen die Beklagte die von der Klägerin getragenen Fortbildungskosten 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 11. Dezember 2018 - 9 AZR 383/18 - Rn. 18, BAGE 164, 316; 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 23 mwN*). 14

3. § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags sieht eine Rückzahlungspflicht vor, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen von ihr selbst oder der Arbeitgeberin beendet wird oder ein Aufhebungsvertrag infolge von verhaltensbedingten Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin geschlossen wird. Diese Regelung ist hinsichtlich der Formulierung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ mehrdeutig. Nicht ausgeschlossen ist es, die Klausel dahin auszulegen, dass die Fortbildungskosten zurückzuzahlen sind, selbst wenn dem kündigenden Arbeitnehmer ein Festhalten am Arbeitsverhältnis nicht mehr zugemutet werden kann. Keine der Auslegungsmöglichkeiten verdient einen klaren Vorzug (§ 305c Abs. 2 BGB). Die Klägerin hat die Unklarheit gegen sich gelten zu lassen. 15
- a) Das Landesarbeitsgericht ist von den zutreffenden Maßstäben für die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen ausgegangen. 16
- aa) Danach kommt es darauf an, wie die Klausel - ausgehend vom Vertragswortlaut - nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden wird. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Die einzelne Klausel ist dabei im Kontext des Formularvertrags zu interpretieren und darf nicht aus einem ihre Beurteilung mit beeinflussenden Zusammenhang gerissen werden. Zu berücksichtigen sind dabei Regelungen, die mit der maßgeblichen Klausel in einem dem typischen und durchschnittlich aufmerksamen Vertragspartner erkennbaren Regelungszusammenhang stehen. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis können ferner der von den Parteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten sein (*vgl. BAG 28. Juni 2023 - 5 AZR 9/23 - Rn. 20; 27. April 2022 - 4 AZR 289/21 - Rn. 18; 16. Dezember 2015 - 5 AZR 567/14 - Rn. 12, BAGE 154, 8*). 17

- bb) Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (*BAG 28. Juni 2023 - 5 AZR 9/23 - Rn. 21; 16. Juni 2021 - 10 AZR 31/20 - Rn. 44 mwN*). 18
- cc) Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen unterliegt der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht (*st. Rspr., zB BAG 28. Juni 2023 - 5 AZR 9/23 - Rn. 22; 24. Mai 2023 - 7 AZR 169/22 - Rn. 25*). 19
- b) Ausgehend hiervon hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen, § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags sei mehrdeutig, soweit die Regelung auf die von der Arbeitnehmerin zu vertretende Eigenkündigung abstellt. Wegen der dissonanten Verknüpfung verschiedener Rückzahlungstatbestände ist aus Sicht eines verständigen und redlichen Vertragspartners des Verwenders unklar, was mit der - sich sowohl auf die Eigenkündigung als auch die Arbeitgeberkündigung beziehenden - Formulierung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ gemeint ist. 20
- aa) Zunächst bietet sich eine - vom Landesarbeitsgericht nicht erwogene - Auslegung an, die sich an den Anforderungen der Rechtsprechung in Fällen einer Eigenkündigung orientiert. Danach könnte von einem „Vertretenmüssen“ der Arbeitnehmerin auszugehen sein, wenn sie selbst kündigt, obwohl es ihr zuzumuten ist, an dem Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der vereinbarten Bindungsdauer festzuhalten. Diese Interpretation führt jedoch nicht zu sachgerechten Ergebnissen, wenn die Rückzahlungspflicht an eine Kündigung des Arbeitgebers anknüpft. Auch für diesen Fall sieht die Regelung eine Rückzahlungspflicht vor, wenn „von der Arbeitnehmerin zu vertretende Gründe“ vorliegen. 21

(1) Wird ein Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des fortgebildeten Arbeitnehmers vor Ablauf eines vereinbarten, angemessenen Bindungszeitraums aufgelöst, kann es grundsätzlich im berechtigten Interesse des Arbeitgebers liegen, die Kosten einer von ihm finanzierten Ausbildung (ggf. anteilig) zurückzufordern (*dazu BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 21; sh. Rn. 36*). Einzelvertragliche Vereinbarungen über eine Beteiligung des Arbeitnehmers an diesen Kosten benachteiligen einen Arbeitnehmer jedoch unangemessen, wenn dieser es nicht in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen. Davon ist auch dann auszugehen, wenn die Eigenkündigung durch Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers - zB durch dessen vertragswidriges Verhalten - veranlasst oder mitveranlasst wird, oder wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil es ihm unverschuldet dauerhaft nicht möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (*dazu BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 23; sh. Rn. 36*). 22

(2) Eine Auslegung, die an die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anknüpft, ist im Streitfall keineswegs zwingend. § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags weist die Besonderheit auf, dass sich die auslegungsbedürftige Voraussetzung auch auf die Situation bezieht, dass der Arbeitgeber vorzeitig kündigt. In diesem Zusammenhang kann das aufgezeigte Verständnis der „von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründe“ nicht zu derselben Auslegung führen. Bei einer Arbeitgeberkündigung innerhalb der vereinbarten Bindungsdauer macht es wegen der anders gelagerten Interessenlage typischerweise keinen Sinn, die Rückzahlungspflicht daran zu knüpfen, ob dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf des vereinbarten Bindungszeitraums zumutbar ist. Da eine verständige und redliche Partei auch nicht davon ausgehen wird, dass der einheitlichen Formulierung innerhalb derselben Regelung ein unterschiedlicher Bedeutungsgehalt zukommt, scheidet eine „gespaltene“ Auslegung des Begriffs des „Vertretenmüssens“ danach, welche Vertragspartei gekündigt hat, aus. 23

bb) Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht eine von dem Begriffsverständnis des § 276 BGB ausgehende Auslegung in Betracht gezogen (*vgl.* 24

auch LAG Köln 19. August 2025 - 7 SLa 648/24 - zu II 3 d aa der Gründe). „Vertretenmüssen“ könnte danach als Verschulden im Sinne vorsätzlich oder fahrlässig pflichtwidrigen Verhaltens verstanden werden (so auch LAG Thüringen 28. Juni 2023 - 1 Sa 163/22 - zu II 4 b der Gründe). Nach § 276 Abs. 1 BGB hat der Schuldner Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten, wenn eine strengere oder mildere Haftung weder bestimmt noch aus dem sonstigen Inhalt des Schuldverhältnisses zu entnehmen ist. Fahrlässig handelt nach § 276 Abs. 2 BGB, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.

(1) Soweit § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags das „Vertretenmüssen“ zugleich auf die Arbeitgeberkündigung bezieht, führt eine an § 276 BGB angelehnte Auslegung zu sachgerechten Ergebnissen. Eine Rückzahlungspflicht setzte voraus, dass die Arbeitgeberin aus Gründen kündigt, die die Arbeitnehmerin vorsätzlich oder fahrlässig zu vertreten hat. Diese Voraussetzung wird bei Pflichtverletzungen regelmäßig erfüllt sein. 25

(2) Dies gilt jedoch nicht für Eigenkündigungen, die in aller Regel nicht durch eigene Pflichtverletzung(en) des Arbeitnehmers motiviert sind. Denkbar wären allenfalls Ausnahmefälle, in denen ein Arbeitnehmer zB seine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit durch einen Sportunfall fahrlässig verschuldet hat und deshalb das Arbeitsverhältnis vorzeitig kündigt. Eine auf derartige Fallkonstellationen begrenzte Rückzahlungspflicht bei Eigenkündigungen entspräche aber nicht der typischen Interessenlage. 26

cc) Ebenfalls zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass im Streitfall auch eine Auslegung vertretbar ist, nach der alle Gründe von der Arbeitnehmerin zu vertreten sind, die aus ihrer Sphäre stammen (vgl. LAG Köln 19. August 2025 - 7 SLa 648/24 - zu II 3 d aa der Gründe; so wohl auch BAG 19. März 2025 - 10 AZR 67/24 - Rn. 45 im Zusammenhang mit einer Verfallklausel, wenn diese eine identische Rechtsfolge einer verhaltensbedingten arbeitgeberseitigen Kündigung und einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers vorsieht). Nach diesem Verständnis ist ein von der Arbeitnehmerin zu vertretender Grund gegeben, wenn der Auslöser, Anlass oder die Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnis- 27

ses aus ihrem alleinigen Verantwortungs- und Risikobereich und damit ausschließlich aus ihrer Sphäre stammt (vgl. BAG 20. Juni 2023 - 1 AZR 265/22 - Rn. 26, BAGE 181, 227 im Zusammenhang mit einer auf Vermittlungsprovision gerichteten Rückzahlungsklausel).

(1) Eine auf die Sphären der Parteien abstellende Auslegung der Vertragsklausel könnte mit Blick auf § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags in Betracht kommen. Danach wird die Rückzahlungspflicht bei einem Aufhebungsvertrag nur dann ausgelöst, wenn dieser infolge verhaltensbedingter Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin geschlossen wird. Diese Formulierung lässt darauf schließen, dass die „von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründe“ weiter zu verstehen sind und zusätzliche Tatbestände einschließen als „nur“ verhaltensbedingte Pflichtverletzungen. Ferner kann unterstellt werden, dass der Sinngehalt der Formulierung in § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags auch anderes umfasst als die Formulierung „auf eigenen Wunsch oder aus ihrem Verschulden“, an die § 4 Abs. 3 des Fortbildungsvertrags die Rückzahlungspflicht bei vorzeitigem Fortbildungsabbruch und Nichterreichen des Fortbildungsziels knüpft. Andernfalls wäre zu erwarten gewesen, dass die Parteien dieselbe Formulierung verwendet hätten. Dies könnte ebenfalls dafür sprechen, dass „von der Arbeitnehmerin zu vertretende Gründe“ hier ausnahmsweise alle umfassen, die aus ihrer Sphäre stammen, so etwa auch personenbedingte Gründe. 28

(2) Allerdings spiegelt auch eine derartige Auslegung bei auf Fortbildungskosten bezogenen Rückzahlungsregelungen in der Regel nicht die oben dargestellte (sh. Rn. 22) typische Interessenlage der Parteien bei einer Eigenkündigung innerhalb einer vereinbarten Bindungsfrist wider. Zudem wird mit „Vertretenmüssen“ regelmäßig eine Verantwortlichkeit im Sinne einer Vorwerfbarkeit gekennzeichnet. Eine Haftung rein nach Sphären ist dagegen die Ausnahme (vgl. zur Haftung nach Gefahrbereichen BGH 18. März 1997 - XI ZR 117/96 - zu II 1 der Gründe, BGHZ 135, 116), für deren Annahme es besonderer Anhaltspunkte bedürfte, die im von der Klägerin verwendeten Fortbildungsvertrag nicht vorliegen. 29

- c) Keine der genannten Auslegungsmöglichkeiten ist klar vorzugswürdig. 30
Für alle finden sich erhebliche Argumente, die für und gegen sie sprechen. Es verbleiben nicht vollständig behebbare Zweifel daran, was nach § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags mit „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ gemeint ist.
- d) Die Zweifel bei der Auslegung gehen zulasten der Klägerin als Verwen- 31
derin der Klausel (§ 305c Abs. 2 BGB). Sie hat gegen sich gelten zu lassen, dass die Rückzahlungsbestimmung auch im Sinne der beiden letztgenannten Auslegungsvarianten verstanden werden kann.
4. Die Rückzahlungsklausel in § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags führt bei 32
einer Auslegung, der zufolge „Vertretenmüssen“ alle Gründe aus der Sphäre der Arbeitnehmerin umfasst, zu einer unangemessenen Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Dasselbe gilt bei einer Auslegung des Begriffs iSd. § 276 BGB.
- a) Nach beiden Auslegungen ist die Rückzahlung (anteiliger) Fortbildungs- 33
kosten nach § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags vorgesehen, wenn die Arbeitnehmerin wegen dauerhafter Leistungsunfähigkeit vorzeitig kündigt und dies auf ihre Fahrlässigkeit zurückzuführen ist. Das ist etwa der Fall, wenn die dauerhafte Unfähigkeit, die Arbeitsleistung zu erbringen, auf einem fahrlässig verursachten Unfall oder einer fahrlässigen Ansteckung mit einer schwer verlaufenden Krankheit beruht. Unter Zugrundelegung der Auslegung, wonach alle Kündigungsgründe aus der Sphäre der Arbeitnehmerin von dieser zu vertreten sind, würde auch eine Eigenkündigung wegen unverschuldeter dauerhafter Leistungsunfähigkeit eine Rückzahlungspflicht auslösen.
- b) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Ge- 34
schäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

- 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 gegen die 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 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 20; 11. Dezember 2018 - 9 AZR 383/18 - Rn. 23 mwN, BAGE 164, 316). 35
- bb) 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. 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. 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 einerseits die Rückzahlungspflicht einem begründeten und billigenwerten Interesse des Arbeitgebers entsprechen und andererseits den möglichen Nachteilen für den Arbeitnehmer ein angemessener Ausgleich gegenüberstehen (BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 21). 36

- c) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht zu 37
Recht erkannt, dass § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags gegen § 307 Abs. 1
Satz 1 BGB verstößt.
- aa) Eine Rückzahlungsklausel ist nach st. Rspr. unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn sie auch den Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil es ihm unverschuldet dauerhaft nicht möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, zur Erstattung der Fortbildungskosten verpflichten soll (*BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 23*). Dasselbe gilt, wenn bloße Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers dazu führt, dass eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit eintritt und der Arbeitnehmer aus diesem Grund vorzeitig das Arbeitsverhältnis beendet. 38
- (1) Ist der Arbeitnehmer dauerhaft nicht mehr in der Lage, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, ist der arbeitsvertraglich vorgesehene Leistungsaustausch nicht mehr möglich. Damit kann der Arbeitgeber unabhängig von der Kündigung des Arbeitnehmers dessen Qualifikation bis zum Ablauf der Bindungsdauer nicht nutzen (*vgl. BAG 18. März 2014 - 9 AZR 545/12 - Rn. 17*). An dem Fortbestehen eines nicht mehr erfüllbaren und damit „sinnentleerten“ Arbeitsverhältnisses besteht in der Regel kein billigenswertes Interesse (*BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 24*). 39
- (2) Die durch § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags bewirkte Bindung an das Arbeitsverhältnis benachteiligt die Beklagte auch deshalb unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil die Beschränkung der durch Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG gewährleisteten arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers bei dessen Leistungsunfähigkeit nicht durch den Ausbildungsvorteil ausgeglichen wird (*vgl. hierzu BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 23 mwN*). Ist es dem Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht möglich, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, wäre er bei Wirksamkeit des § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags verpflichtet, nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums ohne Gegenleistung des Arbeitgebers am Arbeitsverhältnis festzuhalten, um die Rückzahlungspflicht abzuwenden (*vgl. BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 25*). Dies gölte nach beiden Auslegungsvarianten. Unter 40

Zugrundelegung der Auslegung, wonach alle Kündigungsgründe aus der Sphäre des Arbeitnehmers von diesem zu vertreten sind, wäre das sogar dann der Fall, wenn der Eintritt der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit unverschuldet ist.

bb) An den Arbeitgeber als Klauselverwender werden hierdurch keine unzumutbaren Anforderungen gestellt. Es ist ihm möglich, die Fälle, in denen der Arbeitnehmer unverschuldet seine Leistung vor Ablauf der Bindungsdauer nicht mehr erbringen kann, von der Rückzahlungspflicht auszunehmen (*BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 26 ff.*). Unbenommen bleibt es dem Arbeitgeber auch weiterhin, die Rückzahlungstatbestände positiv zu regeln. So darf er die Rückzahlungspflicht von Fortbildungskosten daran knüpfen, dass der Arbeitgeber wegen schuldhafter Pflichtverletzung(en) des Arbeitnehmers kündigt oder die Parteien einen Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer Arbeitgeberkündigung wegen schuldhafter Pflichtverletzung(en) des Arbeitnehmers schließen. Auch darf die Rückzahlung von Fortbildungskosten verlangt werden, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt, es sei denn, er hat einen Grund, der ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer des Bindungszeitraums unzumutbar macht. Von Letzterem ist insbesondere dann auszugehen, wenn er im Bindungszeitraum keine Arbeitsleistung mehr erbringen kann. 41

5. Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer im Entscheidungsfall durch personenbedingte Gründe zur Eigenkündigung veranlasst wurde. Die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Formularbedingungen (§ 305 Abs. 1 Satz 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Fall. Der Rechtsfolge der Unwirksamkeit sind auch solche Bestimmungen unterworfen, die in ihrem Übermaßanteil in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat (*st. Rspr., BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 227/23 - Rn. 35*). 42

6. Die Unwirksamkeit von § 4 Abs. 1 des Fortbildungsvertrags, soweit die Regelung an die Eigenkündigung der Arbeitnehmerin anknüpft, führt nach § 306 Abs. 1 BGB zum ersatzlosen Wegfall dieser Rückzahlungsbestimmung. Es ist weder eine geltungserhaltende Reduktion vorzunehmen noch liegen die 43

Voraussetzungen für eine ergänzende Vertragsauslegung vor (vgl. BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 30; 11. Dezember 2018 - 9 AZR 383/18 - Rn. 31 f., BAGE 164, 316).

II. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 44

Kiel

Niemann

Darsow-Faller

H. Anthonisen

Leitner