

beglaubigte Abschrift

Aktenzeichen  
1 Ca 1343/17



Verkündet am:  
13.03.2018

Niemann, Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Minden  
Im Namen des Volkes  
Urteil

Mod. z. K. Pückerprache	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bielefeld 20. MRZ. 2018	
Erledigt	Fristen + Termine
	Bearbeiter

In dem Rechtsstreit



- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, handelnd durch ihre Rechtssekretäre Silke Clasvorbeck  
u.a., Büro Bielefeld, Marktstr. 8, 33602 Bielefeld

g e g e n



- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:



hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Minden  
auf die mündliche Verhandlung vom 13.03.2018  
durch den Direktor des Arbeitsgerichts Weizenegger als Vorsitzenden

1 Ca 1343/17

- 2 -

sowie die ehrenamtlichen Richter Hagemeyer und Jungbluth

f ü r R e c h t e r k a n n t :

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 2.179,97 EUR netto nebst Zinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2017 sowie 40,00 EUR Pauschale zu zahlen.

Die Widerklage wird abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte 63 % und die Klägerin 37 %.

Der Streitwert wird auf 3.438,00 EUR festgesetzt.

## **T a t b e s t a n d**

Die Parteien streiten um die Rückzahlung von Fortbildungskosten.

Die Beklagte betreibt u.a. das Gut Neuhoof in Petershagen, eine vollstationäre Wohneinrichtung im Rahmen der Eingliederungshilfe, in der betreuungs- und pflegebedürftige, suchtkranke und psychisch kranke Menschen behandelt werden. Die Klägerin ist bei ihr, bzw. ihrer Rechtsvorgängerin seit dem 01.02.2015 dort als Dipl.-Pädagogin zu einem Bruttogehalt von zuletzt monatlich 3.423,00 EUR beschäftigt.

Unter dem 28.10.2016 schlossen die Parteien einen Fortbildungsvertrag, wegen dessen Inhalts im Einzelnen auf Bl. 28 f. d. A. Bezug genommen wird. Die Klägerin nahm danach in der Zeit vom Mai bis November 2017 an folgender Fortbildungsmaßnahme teil:

...

1 Ca 1343/17

- 3 -

„Qualifizierung zur Deeskalationstrainerin-ProDeMa, Professionelles Deeskalationsmanagement im Gesundheit-, Erziehungs- und Sozialwesen, ProDeMa Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement, Fortbildungsziel: Deeskalationstrainerin“

Zu den Schulungskosten bestimmt § 4 des Fortbildungsvertrages:

„§ 4 Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Fortbildungsmaßnahme:

Kosten der Schulung:	4.060,00 EUR
Zuschuss BGW:	-1.100,00 EUR
Kosten für Unterkunft und Verpflegung ca.:	478,00 EUR
An- und Abreisekosten:	0,00 EUR
Insgesamt:	3.438,00 EUR

soweit diese nicht von einem anderen Leistungsträger übernommen werden.

Voraussetzung für die Kostenübernahme der Fortbildungsmaßnahme ist die Bezuschussung der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege).“

§ 5 des Fortbildungsvertrages lautet:

„§ 5

Die Beschäftigte verpflichtet sich, nach Ablegung der Abschlussprüfung mindestens noch 2 Jahre in den Diensten des Arbeitgebers zu arbeiten.

Kündigt die Beschäftigte das Arbeitsverhältnis selbst oder wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aus einem Grund gekündigt, den die Beschäftigte zu vertreten hat, ist die Beschäftigte zur Rückzahlung der für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme empfangenen Bezüge und der von dem Arbeitgeber übernommenen Kosten der Fortbildungsmaßnahme verpflichtet.

Für jeden Monat der Beschäftigung nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme werden der Beschäftigten 1/24 des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen. Eine Rückzahlungsverpflichtung der Beschäftigten besteht nicht bei einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.“

Die Qualifizierung der Klägerin fand an 12 Tagen im Jahr 2017 statt, nämlich am 12./13.06., 17./18.07., 06. - 08.09., 11. - 13.10. sowie am 20. und 21.11.2017, insgesamt an 152 Stunden; außerdem waren noch zwei Supervisionen für das Jahr 2018 geplant. Wegen des Inhalts des der Klägerin darüber erteilten Zertifikats der ProDeMa wird auf Bl. 43 d. A. verwiesen.

Mit Schreiben vom 28.09.2017 (Bl. 27 d. A.) kündigte die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis „ordentlich und fristgerecht zum 01. November“ 2017. Mit der letzten Entgeltabrechnung für Oktober 2017 (Bl. 3 = 33 d. A.) über 3.423,00 EUR

...

1 Ca 1343/17

- 4 -

brutto behielt die Beklagte den sich daraus ergebenden Nettobetrag von 2.179,97 EUR vollständig ein.

Die Klägerin stellt daher zuletzt noch den Antrag,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.179,27 EUR netto nebst Zinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2017 sowie 40,00 EUR Pauschale zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie meint, die Klägerin sei aufgrund ihrer Eigenkündigung zur Rückzahlung der verauslagten Fortbildungskosten verpflichtet. Da ihre Geltendmachungsschreiben vom 10. und 23.10.2017 (Bl. 30 f., 32 d. A.) vergeblich blieben (vgl. Ablehnungsschreiben der die Klägerin vertretenden Gewerkschaft ver.di vom 13.11.2017 (Bl. 41 f. d. A.)) stellt die Beklagte nunmehr widerklagend den Antrag,

die Klägerin zu verurteilen, an sie 1.258,03 EUR nebst Zinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27.10.2017 zu zahlen.

Die Klägerin beantragt,

die Widerklage abzuweisen,

da § 5 des Fortbildungsvertrages nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam sei. Ihrer Ansicht nach handelt es sich bei der von ihr besuchten Schulung um eine innerbetriebliche Fortbildung, die sie im Interesse der Beklagten gemacht habe. Sie verweist insoweit auf das erhöhte Gefährdungspotential an ihrem Arbeitsplatz, das gerade sie dazu veranlasst habe, dieses Thema im Gut Neuhof anzugehen und ein innerbetriebliches Deeskalationstraining durchzuführen; die Klägerin hat im Kammertermin darauf hingewiesen, dass im Rahmen ihrer Fortbildung etwa 40

...

1 Ca 1343/17

- 5 -

Stunden gerade auch im Gut Neuhof damit verbracht worden seien, eine Gefährdungsbeurteilung und -analyse zu erstellen; diese und die daraus entstandenen Vorteile ihrer Schulung kämen damit (allein) der Beklagten zu Gute. Die Klägerin selbst hat inzwischen eine lehrende Tätigkeit aufgenommen, bei der sie weniger verdient, als bei der Beklagten, so dass sich für sie durch das Deeskalationstraining keinerlei Mehrwert oder Verbesserung ihrer Berufschancen auf dem Arbeitsmarkt ergeben habe.

Schließlich rügt die Klägerin auch die vertraglich vorgesehene, zweijährige Bindungsdauer als unangemessen lang.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Einzelnen wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze und der von ihnen überreichten Unterlagen Bezug genommen.

## **E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e**

Die Zahlungsklage ist zulässig und begründet. Die Widerklage ist zulässig (§ 33 Abs. 1 ZPO), aber nicht begründet.

Die Beklagte hat gegen die Klägerin keinen Anspruch auf Rückzahlung von ihr aufgewendeter Fortbildungskosten von 3.438,00 EUR aus § 5 des Fortbildungsvertrages vom 28.10.2016. Sie war daher – ungeachtet des jedenfalls teilweise eingreifenden Aufrechnungsverbotes aufgrund der Pfändungsschutzvorschriften (§§ 387, 394 BGB; 850, 850 c ZPO) – weder berechtigt, die der Klägerin für Oktober 2017 zustehende und abgerechnete Vergütung in Höhe von 2.179,97 EUR im Wege der Aufrechnung einzubehalten, noch ist ihre hinsichtlich des übrigen Betrages erhobene Widerklage begründet.

Die Rückzahlungsklausel in § 5 des Fortbildungsvertrages ist nach § 307 Abs. 1 S. 1, 305 Abs. 1, 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB rechtsunwirksam; sie benachteiligt die Klägerin entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen.

...

1. Zwar sind einzelvertragliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer zu einer Beteiligung an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung für den Fall verpflichtet, dass er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, grundsätzlich zulässig. Jedoch können derartige Zahlungsverpflichtungen, die an eine vom Arbeitnehmer zu verantwortende Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, gegen Treu und Glauben verstoßen. Das ist anhand einer Güterabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln. Dabei ist das Interesse des Arbeitgebers, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig zu nutzen, einerseits, mit dem Interesse des Arbeitnehmers, durch die Ausbildung die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern und sich gegenüber dem Arbeitgeber nur in einem solchen Umfang zu binden, wie das im Verhältnis zu dessen Aufwendungen angemessen ist, andererseits ins Verhältnis zu setzen (std. Rspr. d. BAG, vgl. statt aller nur Urteil vom 14.01.2009 – 3 AZR 900/07 = NZA 2009, 666, Rn. 17 mwN sowie statt aller hierzu und zum folgenden nur Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 17. Aufl., § 176, Rn. 21 ff. mwN).

2. Bei diesem Abwägungsprozess steht nach ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung zum einen im Vordergrund, ob der Arbeitnehmer mit der Ausbildung einen geldwerten Vorteil erlangt, wofür die Beklagte als Arbeitgeber in vollem Umfang darlegungs- und beweispflichtig ist (Schaub, ebda., Rn. 27 mwN).

Bereits daran fehlt es vorliegend. Abgesehen davon, dass die Beklagte nichts dafür vorgetragen hat, dass und in welchem Umfang die Klägerin aufgrund des von ihr absolvierten Deeskalationstrainings einen solchen „Mehrwert“, d.h. geldwerten Vorteil erlangt hat, hat vielmehr die Klägerin sogar unwidersprochen darauf hingewiesen, dass sie die von ihr erworbenen Fertigkeiten in ihrer neuen (lehrenden) Tätigkeit nicht verwenden kann und dass sie dort sogar weniger verdient, als zuvor bei der Beklagten.

Im Übrigen dürfte es zutreffen, dass die Vorteile, die sich aus dem Deeskalationstraining ergeben, insbesondere die durchgeführte Gefährdungsbeurteilung und -analyse, wenn überhaupt, dann mehr der Beklagten, als etwa der Klägerin zugutekommen.

3. Außerdem – auch dies ist streitentscheidend – führt die in § 5 des Fortbildungsvertrages niedergelegte zweijährige Bindungsfrist zu einer unangemessenen Bindung der Klägerin und greift damit in ihr Grundrecht ein, den Arbeitsplatz frei zu wählen. Dabei ist die Dauer einer zulässigen Bindung anhand der Fortbildungsdauer und der Qualität der erworbenen Qualifikation des Arbeitnehmers zu beurteilen. Das Bundesarbeitsgericht hat dabei für die Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer Richtwerte entwickelt (Schaub, ebda., Rn. 30 mwN). Danach kann bei einer Ausbildungsdauer von bis zu vier Monaten eine Bindungsdauer bis zu 24 Monaten vereinbart werden (BAG, Urteil vom 21.07.2005 – 6 AZR 452/04 = NZA 2006, 542, Rn. 21).

Dabei kann die Beklagte nicht etwa darauf abstellen, dass sich das Deeskalationstraining der Klägerin über den Zeitraum von Mai bis November 2017 und damit über insgesamt sieben Monate hinzog. Denn innerhalb dieser Zeit fielen – unstrittig – lediglich 12 Schulungstage an. Besteht aber eine Bildungsmaßnahme aus mehreren unterschiedlichen Abschnitten, sind die dazwischen liegenden Zeiten bei der Berechnung der Ausbildungsdauer und der danach zulässigen Bindungsdauer nicht mitzurechnen (Schaub, ebda., Rn. 31 mwN).

Ungeachtet der Gesamthöhe der Kosten (die – dies war im Kammertermin letztendlich nicht zu klären – wohl überwiegend auch die Kosten für die Vergütungsfortzahlung der Klägerin beinhalten dürften) war die Beklagte daher nicht berechtigt, die Klägerin für eine letztlich „nur“ zwölfstägige Schulung (zzgl. zwei weiterer noch geplanter Supervisionen) zwei Jahre über das Ende der Fortbildung hinaus an ihr Arbeitsverhältnis zu binden; auch deswegen ist § 5 des Fortbildungsvertrages rechtsunwirksam.

4. Angesichts dessen kann es dahinstehen, ob die Rückzahlungsvereinbarung hinsichtlich der Höhe der Kosten dem Transparenzgebot genügt und ob es sich nicht überhaupt ohnehin um eine (jedenfalls ganz überwiegend) im Interesse der Beklagten als Arbeitgeber getätigte Fortbildungsinvestition gehandelt hat.

Der Zinsanspruch ist aus den §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB begründet.

1 Ca 1343/17

- 8 -

Außerdem hat die Klägerin als Gläubigerin eine Entgeltfortzahlung wegen des Verzugs der Beklagten mit der von ihr für Oktober 2017 geschuldeten Vergütung einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40,00 EUR (§ 288 Abs. 5 S. 1 BGB).

Dass diese durch das EEG vom 22.07.2014 eingeführte 40,00 – Euro – Beitreibungskostenpauschale nach § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsverhältnis gilt, ist insbesondere von Lembke, NZA 2016, 1501 unter Heranziehung der grammatikalischen, historischen, systematischen und teleologischen Gesetzesauslegung ausführlich und mit zutreffenden Argumenten begründet worden. Dies entspricht im Übrigen mittlerweile auch der herrschenden Ansicht in Literatur und (Instanz-)Rechtsprechung (vgl. dazu nur die Nachweise auch der Gegenansicht bei Lembke, BB 2016, 3125, 3128, Fn. 30; Färber / Pipoh, DB 2017, 67, Fn. 4, 5).

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 92 Abs. 1 S. 1, 269 Abs. 1, Abs. 3 S. 2 ZPO.

Den Streitwert hat die Kammer nach den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 48 Abs. 1 S. 1, 45 Abs. 1 S. 3, 43 Abs. 1 GKG, 5 2. Hs., 4 Abs. 1 ZPO festgesetzt.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm  
Marker Allee 94  
59071 Hamm

eingegangen sein.

...