

Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
9. Kammer
**Entscheidungs-
datum:** 27.05.2013
Aktenzeichen: 9 Sa 108/13
Dokumenttyp: Urteil

Quelle:



Rückzahlung von Ausbildungskosten

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Solingen, 13. November 2012, Az: 2 Ca 846/12 lev, Urteil

Tenor

1. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 13.11.2012 - Az. 2 Ca 846/12 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Ausbildungskosten.
- 2 Die Klägerin ist zuständig für die Versorgung, Entsorgung und Sicherheit sowie das Management des Chemieparks M.. Ihr obliegt unter anderem die Gewährleistung des Brandschutzes.
- 3 Der Beklagte war bei der Klägerin bzw. deren Rechtsvorgängerinnen gemäß Arbeitsvertrag vom 02.04.2001 zuletzt im Bereich Brandschutz/Sicherheitszentrale beschäftigt. Ursprünglicher Arbeitgeber war die C. AG. Dieses Arbeitsverhältnis ist auf die C. Industry Services GmbH & Co. OHG übergegangen. Die C. Industry Services GmbH & Co. OHG ist später in "D. GmbH & Co. OHG" umbenannt worden.
- 4 Am 02./06.08.2007 schloss der Beklagte mit der C. Industry Services GmbH & Co. OHG eine Zusatzvereinbarung über die Ausbildung zum Feuerwehrmann (Blatt 8 ff. der Akte). Gemäß Nr. 2 dieser Vereinbarung übernahm die Klägerin sämtliche Kosten der von der Ausbildung umfassten Lehrgänge und Schulungsveranstaltungen. Insofern heißt es in Nr. 2 auszugsweise wie folgt:
- 5 "Hierzu zählen insbesondere die Kosten für den Grundlehrgang Feuerwehr, die Ausbildung zum Rettungssanitäter und den Lehrgang zur Vorbereitung auf die Laufbahnprüfung (...). Mit folgenden Kosten ist jedoch ungefähr zu rechnen:
- 6 - Grundlehrgang Feuerwehr
- 7 - Ausbildung zu Rettungssanitäter
- 8 - Lehrgang zur Vorbereitung auf die Laufbahnprüfung
- 9 - Erwerb der Fahrerlaubnis der Klasse CE
- 10 - Insgesamt ca. EUR 3.700,--."
- 11 Zudem vereinbarten die Parteien unter Nr. 4 der Vereinbarung:

- 12 "Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis während der Ausbildung oder vor Ablauf von vier Jahren nach Abschluss der Laufbahnprüfung aus von uns nicht zu vertretenden Gründen von Ihnen beendet werden sollte, verpflichten Sie sich, der C. Industrie Services GmbH & Co.OHG die in Ziffer 2 genannten Ausbildungskosten in tatsächlich entstandener Höhe sowie das Entgelt und die Ausgleichszahlungen, die ihnen jeweils während der in Ziffer 2 bezeichneten Lehrgänge gezahlt worden sind, ganz oder anteilig nach näherer Maßgabe von Ziffer 5 dieses Schreibens zu erstatten.
- 13 Dasselbe gilt, wenn Sie die Ausbildung aus von Ihnen nicht zu vertretenden Gründen nicht bestehen oder das Arbeitsverhältnis von unserer Seite aus wichtigem Grund oder aus sonstigen Gründen, die in Ihrem Verhalten liegen, gekündigt werden sollte. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung besteht keine Erstattungspflicht.
- 14 Die Verpflichtung zur Rückzahlung des Entgeltes und der Ausgleichszahlungen umfasst die Brutto-Arbeitsvergütung, also neben Ihrem Netto-Entgelt insbesondere auch die abgeführten Steuern sowie die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist zu erstatten, soweit es Zeiträumen zuzuordnen ist, für die eine Rückzahlungsverpflichtung besteht."
- 15 In Nr. 5 findet sich folgende Regelung:
- 16 "Der Rückzahlungsanspruch besteht in voller Höhe, sofern Ihr Arbeitsverhältnis mit dem erfolgreichen Abschluss der Laufbahnprüfung oder vorher aus einem der in Ziffer 3 genannten Gründe endet.
- 17 Endet es zu einem späteren Zeitpunkt, so vermindert sich der zu erstattende Betrag für jeden vollen Monat, den das Arbeitsverhältnis nach bestandener Laufbahnprüfung fortgedauert hat, um 1/48 der Gesamtforderung."
- 18 Der Beklagte wurde dem entsprechend ab dem 07.08.2007 im Geschäftsfeld Sicherheit, Brandschutz, Standort E., als Feuerwehrmann-Anwärter beschäftigt. Insoweit regelt die anwendbare "Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen" vom 05.06.1998 einen Vorbereitungsdienst von 18 Monaten. Der abzuleistende Vorbereitungsdienst umfasst danach eine theoretische und eine praktische Ausbildung. Sie ist in mehrere Ausbildungsabschnitte gegliedert, die unter anderem eine berufspraktische Ausbildung beinhalten. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem der Verordnung als Anlage 1) beigefügten "Ausbildungs- und Stoffplan". Insoweit wird auf Bl. 196 - 219 GA Bezug genommen. Die Ausbildung dauerte bis zum 06.02.2009 und vollzog sich in "Blöcken". Der erste Block ("Grundausbildung") dauerte vom 07.08.2007 bis 21.12.2007, der zweite Block ("Ausbildung zum Rettungssanitäter") vom 02.02.2008 bis 20.05.2008 und der dritte Block ("Prüfungszeitraum") vom 05.01.2009 bis 06.02.2009. Am 06.02.2009 bestand der Beklagte die Prüfung zum hauptberuflichen Werkfeuerwehrmann. In der Zeit zwischen den Blöcken war der Beklagte praktisch eingesetzt, wobei der genaue Umfang und der Inhalt der Tätigkeit zwischen den Parteien streitig sind.
- 19 Mit Schreiben vom 30.01.2012 kündigte der Beklagte sein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 29.02.2012. Daraufhin forderte die Klägerin ihn mit Schreiben vom 21.03.2012, Blatt 13 GA zur Rückzahlung von anteiligen Fortbildungskosten in Höhe von insgesamt EUR 6.990,02 auf. Die Klägerin fügte als Anlage eine "Entgeltaufstellung für Herrn Q. N." bei, aus der sich der jeweilige Ausbildungszeitraum, die Kalendertage der Ausbildung und die entsprechende Bruttoarbeitsvergütung ergeben. Darüber hinaus wurden gewährte Einmalzahlungen für die Kalenderjahre 2007, 2008 und 2009, nämlich Urlaubsgeld, Jahresprämie, tarifliche Einmalzahlung sowie eine "EZ-Zahlung" aufgeführt und jeweils anteilig auf die Ausbildungszeiträume umgelegt. Der sich ergebende Gesamtbetrag, nämlich EUR 30.501,92, wird sodann durch 48 (Kalendermonate) geteilt und mit elf Monaten multipliziert, so dass sich ein Endbetrag in Höhe von EUR 6.990,02 ergibt.
- 20 Die Klägerin hat erstinstanzlich vorgetragen, ihr stünde der geltend gemachte Anspruch aus der zwischen den Parteien abgeschlossenen Rückzahlungsvereinbarung zu. Die Klausel sei wirksam und die Tatbestandsvoraussetzungen eingetreten.

- 21 Die Klägerin beantragte erstinstanzlich zuletzt,
- 22 den Beklagten zu verurteilen, EUR 6.990,02 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2012 an sie zu zahlen.
- 23 Der Beklagte beantragte erstinstanzlich,
- 24 die Klage abzuweisen.
- 25 Der Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Rückzahlungsvereinbarung sei unwirksam. Sie sei zum einen unangemessen benachteiligend, zum anderen intransparent. Darüber hinaus behauptet der Beklagte, das Angebot zur Ausbildung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst sei seinerzeit verbunden gewesen mit der Zusage, nach erfolgreicher Prüfung eine höhere Vergütung zu erhalten. Diese Zusage habe die Klägerin nicht eingehalten. Schließlich sei die Klausel auch deshalb unwirksam, weil der Rückforderungsbetrag seine Monatsvergütung übersteige.
- 26 Das Arbeitsgericht Solingen hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Die Rückzahlungsvereinbarung sei wirksam. Sie verstoße nicht gegen das Transparenzgebot. Dies erfordere, dass die Rechte und Pflichten möglichst klar dargestellt würden. Diesen Anforderungen würden die Regelungen in Nr. 4 und 5 der Vereinbarung vom 02.08/06.08.2007 gerecht. Sie ließen mit der gebotenen Eindeutigkeit erkennen, unter welchen Umständen der Beklagte zur Rückzahlung der Ausbildungskosten verpflichtet sein soll. Auch ergebe sich aus der Vereinbarung die Höhe der rückzuzahlenden Vergütung hinreichend konkret. Die Rückzahlungsklausel benachteilige den Beklagten auch nicht unangemessen. Insoweit seien die Interessen der Klägerin gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner abzuwägen. Diese Abwägung zeige, dass die Klausel den Arbeitnehmer nicht in jedem Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Rückzahlung belaste. Vielmehr werde nach der Ursache der Vertragsbeendigung differenziert. Insbesondere sehe die Klausel die Rückzahlung nicht für die Fälle vor, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber veranlasst worden sei. Nicht unangemessen sei auch die zugrunde gelegte Bindungsdauer von vier Jahren. Zwar habe das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass bei einer Fortbildungsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr keine längere Bindung als drei Jahre vereinbart werden könne und bei einer mehr als zweijährigen Ausbildungsdauer eine Bindung bis zu fünf Jahren zulässig sei. Hier läge aber eine Ausbildungsdauer von über 1,5 Jahren vor, so dass vier Jahre angemessen seien. Zwar sei dem Kläger zuzugeben, dass die reine Ausbildungszeit nur etwa ein Jahr betrage. Auf die Ausbildungsblöcke allein komme es aber nicht an, weil das Arbeitsverhältnis über 1,5 Jahre durch Ausbildungszeiträume geprägt gewesen sei. Insoweit sei der Kläger nicht wie ein vollwertiger Arbeitnehmer eingesetzt worden. Auch sei der hohe geldwerte Vorteil zu beachten, den der Beklagte durch die Ausbildung zum Feuerwehrmann erhalten habe. Auch die von der Klägerin gewählte Rückzahlungsstaffel sei nicht zu beanstanden. Der geltend gemachte Betrag sei auch der Höhe nach gerechtfertigt. Die Beklagte habe die Kosten kalendermäßig abgegrenzt und abgerechnet.
- 27 Gegen das ihm am 03.01.2013 zugestellte Urteil hat der Beklagte mit einem am 23.01.2013 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Berufung - mit einem am 25.03.2013 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet.
- 28 Der Beklagte verfolgt mit der Berufung sein ursprüngliches Ziel der Klageabweisung weiter. Er meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass die Rückzahlungsvereinbarung wirksam sei. Denn sie benachteilige ihn unangemessen im Hinblick auf die Bindungsdauer von 48 Monaten. Denn die Ausbildung habe nur ein Jahr gedauert und sei nicht 1,5 Jahre von Ausbildung geprägt gewesen. Vielmehr sei er in den Zeiten zwischen den Ausbildungsblöcken als vollwertiger Feuerwehrmann eingesetzt worden. Insoweit sei lediglich eine Bindung bis zu drei Jahren zulässig. Letztlich habe die Ausbildung nur neun Monate gedauert. Bis Dezember 2007 habe er den Grundlehrgang zum Feuerwehrmann absolviert. Im Anschluss daran sei er entsprechend dem Ausbildungsplan im Wachpraktikum eingesetzt worden, was lediglich für die Zeit vom 18.02. - 20.05.2008 für die Ausbildung zum Rettungssanitäter unterbrochen gewesen sei. Das Wachpraktikum gehöre zum Ausbildungsplan und sei zwingend vorgeschrieben und diene dem Erwerb der praktischen Kenntnisse. Allerdings habe er, der Beklagte, während des Wachpraktikums vollwertige Arbeiten als Feuerwehrmann geleistet. Während des Wachpraktikums seien 24-Stundendienste zu leisten, die sich aufteilten in 8 Stunden Arbeit, 8 Stun-

den Bereitschaft und 8 Stunden Ruhezeit. Hier sei er regelmäßig in Wachbesetzungen eingeteilt worden. Exemplarisch zeigt der Kläger den Wachdienst für den 25.01.2008 auf. An diesem Tag seien 21 Feuerwehrleute tätig gewesen, bestehend aus 1 Brandinspektor, 4 Brandmeistern und 16 Feuerwehrleuten. Zu den 16 Feuerwehrleuten gehörten zwei Auszubildende. Auch das Tanklöschfahrzeug sei an diesem Tag neben dem Brandmeister, dem Fahrer, einem Angriffstruppführer mit einem Angriffstruppmann als Auszubildenden besetzt gewesen. Beim weiteren Löschfahrzeug sei Angriffstruppmann hingegen ein Feuerwehrmann gewesen. Beim Sonderlöschfahrzeug sei hingegen er, der Beklagte, als Wassertruppmann eingesetzt gewesen. Dies zeige, dass beide Auszubildende als vollwertige Feuerwehrleute eingesetzt worden seien. Denn die Wachstärke müsse aus mindestens 21 Feuerwehrleuten bestehen, was von der Bezirksregierung Köln so vorgegeben gewesen sei. Diese Sollstärke sei am 25.01.2008 nur durch Einbeziehung der Auszubildenden erreicht worden. Auch an anderen Tagen sei dies der Fall gewesen, so am 19.01.2008, am 21.01.2008 und am 29.01.2008. Dies ließe sich beliebig fortsetzen. Auch bei tatsächlichen Einsätzen sei er ausgerückt und nicht beaufsichtigt worden. Auch sei er nach bestandener Prüfung zum Rettungssanitäter als zweiter Mann auf dem Rettungswagen gefahren. Daneben sei er in der Schlosserei, der Feuerlöschwerkstatt, der Schlauchwerkstatt, der Messwerkstatt und der Atemschutzgerätekwerkstatt tätig gewesen.

29 Der Beklagte beantragt,

30 das Urteil des Arbeitsgerichtes Solingen vom 13.11.2012, Az.: 2 Ca 846/12 wird abgeändert und nach den Schlussanträgen der ersten Instanz erkannt.

31 Die Klägerin beantragt,

32 die Berufung zurückzuweisen.

33 Die Klägerin verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Zutreffend habe das Arbeitsgericht die Rückzahlungsvereinbarung für wirksam gehalten. Die dagegen gerichteten Angriffe des Beklagten gingen fehl. Es werde verkannt, dass das Bundesarbeitsgericht keine starren Fristen aufgestellt habe. Auch lege der Beklagte unzutreffende Ausbildungszeiten zugrunde. Die Verordnung sehe eine 18-monatige Ausbildung vor. Etwa 10 Monate würden durch Lehrgänge in Anspruch genommen. Die Ausbildungsblöcke bestünden aus "Grundausbildung", "Ausbildung zum Rettungssanitäter" und "Prüfungsphase". Dazwischen vollziehe sich die praktische Ausbildung. Diese sei in zwei Teile gegliedert, wobei sich die Einzelheiten aus der Anlage 1 zur Verordnung ergäben. Ein wesentlicher Bestandteil sei das Wachpraktikum, in dem man entsprechend angelehrt werde. Einsätze außerhalb des Ausbildungsplans habe es nicht gegeben. Selbstverständlich sei der Beklagte im "Echtbetrieb" eingesetzt worden, weil ansonsten die Ausbildung nicht möglich sei. Seine Zugehörigkeit zur Wachbesetzung gehöre gerade zur praktischen Ausbildung. Er mag bestimmte Funktionen übernommen haben, sei jedoch kein vollwertiger Feuerwehrmann gewesen. Nichts anderes ergebe sich aus den von ihm vorgelegten Wachplänen. So sei er als Wassertruppmann eingesetzt worden. Wie solle er sich mit den relevanten Aufgaben vertraut machen, wenn er nicht entsprechend eingesetzt werde? Es handele sich bei den Daten 19., 21., 25. und 29.01.2008 um den Beginn der praktischen Ausbildung nach der theoretischen Grundausbildung. Entsprechend sei der Beklagte eingesetzt und angeleitet worden. So sehe der Laufzettel auch gerade diese Tätigkeit im Umfang von 15 Dienstsichten vor, um Routinen zu erlernen. Letztlich sei der Beklagte als Wachpraktikant einem erfahrenen Truppführer zugeordnet gewesen, weshalb auch nur ein Auszubildender pro Trupp eingesetzt worden sei. Dass dieser auf die notwendige Sollstärke der Besetzung angerechnet worden sei, ändere an der Ausbildung nichts. Auch auf dem Rettungswagen sei der Beklagte nur als Begleitperson eingesetzt worden. Die Verantwortung habe ein ausgebildeter Rettungsassistent getragen. Auch die Tätigkeiten in der Instandhaltung und den Werkstätten seien vom Ausbildungsplan erfasst. Insofern sehe die Ausbildung vor, dass Atemschutzmasken zerlegt, Schutzanzüge gereinigt und Material instandgehalten werde. Zudem müsse er mit der Wartung von Feuerlöschern, Wechseln von Dichtungen und Befüllung vertraut gemacht werden. Insgesamt betrage die Ausbildungsdauer 18 Monate, was Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung sei. Auch die praktischen Tätigkeiten fügten sich in die Ausbildung ein, wie sich aus der zugrunde liegenden Verordnung und dem Laufzettel ergebe. Eine Tätigkeit als vollwertiger Feuerwehrmann habe es nicht gegeben. Auch im Übrigen sei die Bindungsdauer angemessen. Es dürfe nicht übersehen werden, dass die Klägerin insgesamt 63.000,00 EUR aufgewendet habe. Sie habe sogar davon abgesehen, das während der praktischen Ausbildung erzielte Entgelt zurückzufordern. Zudem habe der Beklagte

durch die Ausbildung überdurchschnittlich große Vorteile erzielt. Ihm sei durch die Ausbildung ein völlig neues Berufsfeld eröffnet worden.

- 34 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

Entscheidungsgründe

I.

- 35 Die Berufung des Beklagten ist zulässig (§§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 Abs. 3 ZPO), jedoch unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben und den Beklagten zur Rückzahlung von Ausbildungskosten in Höhe von 6.990,02 EUR verpflichtet. Denn die zwischen den Parteien abgeschlossene Rückzahlungsvereinbarung ist wirksam. Sie verstößt weder gegen das Transparenzgebot noch benachteiligt sie den Beklagten wider Treu und Glauben unangemessen.
- 36 Die Klägerin hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung von 6.990,02 EUR aus § 611 BGB i.V.m. Ziffer 4 der Vereinbarung vom 02.08.2007 nebst Zinsen.
- 37 1. Der Beklagte ist entsprechend Ziffer 4) der Vereinbarung vom 02.08.2007 durch eine Eigenkündigung aus von der Klägerin nicht zu vertretenden Umständen vor Ablauf von 4 Jahren nach Abschluss der Laufbahnprüfung ausgeschieden. Insbesondere hat der Beklagte nicht dargelegt, dass seine Eigenkündigung auf einem Verschulden der Klägerin beruhte. Soweit der Kläger in erster Instanz behauptet hat, die Klägerin habe eine zugesagte Vergütungserhöhung nicht durchgeführt, ist dieser Gesichtspunkt unbeachtlich. Darauf hat schon das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen. Denn es bleibt offen, wer genau was wann im Hinblick auf eine Vergütungserhöhung zugesagt haben soll. Der Beklagte hat zu diesem Gesichtspunkt in zweiter Instanz auch nichts mehr vorgetragen.
- 38 2. Die in Ziffer 4) der Vereinbarung vom 02.08.2007 geregelte Rückzahlungsverpflichtung ist wirksam.
- 39 a) Die Regelung ist am Maßstab des Rechtes der allgemeinen Geschäftsbedingungen zu prüfen. Zu einen handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen, zum anderen steht § 307 Abs. 3 BGB der Prüfung nicht entgegen.
- 40 Bei den Bestimmungen der Lehrgangsvereinbarung, also auch bei deren § 4, handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Zwischen den Parteien ist nicht streitig, dass die Bestimmungen der mit dem Beklagten abgeschlossenen Lehrgangsvereinbarung von der Klägerin vorformuliert waren und standardmäßig für eine Vielzahl von Arbeitnehmern Verwendung fanden. Insoweit ist eine entsprechende Vereinbarung mit sämtlichen zum Jahrgang gehörenden Feuerwehranwärtern abgeschlossen worden.
- 41 § 307 Abs. 3 BGB steht der uneingeschränkten AGB-Kontrolle nach den §§ 307 ff BGB nicht entgegen. Danach gelten die Abs. 1 und 2 sowie die §§ 308 und 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. Um eine derartige Regelung handelt es sich hier. Die Klägerin hat in Ziffer 4 der Vereinbarung vom 02.08.2007 festgelegt, unter welchen Voraussetzungen der Beklagte zur Erstattung der von ihm getragenen Kosten für die Weiterbildung verpflichtet sein sollte (vgl. nur BAG v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85; BAG v. 14.01.2009 - 3 AZR 900/07, BAGE 129, 121).
- 42 2. Zudem ist es erforderlich, dass die Regelung einer Inhaltskontrolle standhält.
- 43 a) Die Rückzahlungsvereinbarung verstößt nicht gegen das Transparenzgebot.
- 44 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. Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erheblich erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (BAG v. 18.01.2012 - 10 AZR 667/10, BB 2012, 2012; BAG v. 18.01.2012 - 10 AZR 670/10, DB 2012, 749; BAG v. 14.09.2011 - 10 AZR 526/10, NZA 2012, 81; BAG v. 18.05.2011 - 10 AZR 206/10, ZTR 2011, 547). Im Ergebnis müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerichtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen (so auch: BAG v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85).

- 45 Ziffer 4 der Vereinbarung vom 02.08.2007 genügt diesen Anforderungen. Darauf hat das Arbeitsgericht bereits hingewiesen. Die erkennende Kammer folgt insoweit den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts und sieht zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Der Beklagte hat zweitinstanzlich zu einem Verstoß gegen das Transparenzgebot auch keine Tatsachen oder rechtlichen Gesichtspunkte vorgetragen, die im Hinblick auf diesen Gesichtspunkt Anlass zu einer anderen rechtlichen Beurteilung geben.
- 46 Die Regelung lässt mit der gebotenen Eindeutigkeit erkennen, dass der Beklagte zur Rückzahlung nur dann verpflichtet sein soll, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von vier Jahren nach Abschluss der Laufbahnprüfung beendet werden sollte. Weiter ist einschränkend geregelt, dass die Beendigung durch den Beklagten nur dann die Rückzahlungsverpflichtung auslöst, wenn sie nicht auf von der Klägerin zu vertretenden Umständen beruht. Diese Bedingung betrifft die Sphäre der Klägerin. Hieraus ist klar ersichtlich, dass der Beklagte dann nicht mit den Kosten belastet werden sollte, wenn er sich wegen eines Fehlverhaltens der Klägerin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet.
- 47 Auch die in Ziffer 4 in Verbindung mit Ziffer 2 geregelte Höhe der Kosten, entspricht dem Transparenzgebot. Denn zum einen ergibt sich klar und eindeutig, dass die nach Ziffer 2 anfallenden Lehrgangs- und Schulungskosten erstattet werden müssen, zudem regelt Ziffer 4 selbst, dass das während der Ausbildung gezahlte Entgelt zurückzuzahlen ist. Was letzteres konkret bedeutet ist wiederum im dritten Absatz von Ziffer 4 geregelt. Denn dort ist klargestellt, dass die Rückzahlungsverpflichtung die Brutto-Arbeitsvergütung umfasst. Auch dieser Begriff wird in der Vereinbarung weiter definiert als "Nettoentgelt zuzüglich Steuern sowie Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung". Hinsichtlich Einmalzahlungen ist festgelegt, dass diese zu erstatten sind, wenn sie für Zeiträume gezahlt werden, für die eine Rückzahlungspflicht besteht. Dass diese Regelung nicht transparent wäre, hat der Beklagte mit der Berufung auch gar nicht mehr vorgetragen. Insbesondere führt die Nennung des Betrags von 3.700,00 EUR in Ziffer 2 der Vereinbarung nicht zur Intransparenz. Denn diese Bezifferung weist nur auf die eigentlichen Lehrgangskosten hin. Dass zudem die Brutto Arbeitsvergütung zu erstatten ist, ist klar und deutlich in Ziffer 4 der Vereinbarung geregelt. Es ist also nicht so, dass die Klägerin den Beklagten hinsichtlich der Höhe der zu erwartenden Kosten in die Irre geführt hätte. Im Gegenteil. Durch Ziffer 4 der Vereinbarung war der Beklagte jederzeit in der Lage, die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung durch eine einfache Rechenoperation zu überprüfen. Dies umso mehr, als in der Vereinbarung die zu zahlende Ausbildungsvergütung in Ziffer konkret bezeichnet worden ist. Dabei ist in Ziffer 4 klargestellt, dass neben den tatsächlichen Ausbildungskosten das gezahlte Arbeitsentgelt nur für die Zeiten zurückgefordert wird, das "während" der in Ziffer 2 bezeichneten Lehrgänge gezahlt worden ist. Es ist also von vornherein sprachlich eindeutig nicht die Rückzahlungspflicht für sämtliche während der 18-monatigen Dauer der Ausbildung gezahlten Gehälter vereinbart worden.
- 48 b) Die Regelung der Rückzahlung der Ausbildungskosten benachteiligt den Beklagten auch nicht nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Danach sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichti-

gung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, besonderer Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt. Die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten sind gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen (BAG v. 18.01.2012 - 10 AZR 667/10, NZA 2012, 630; BAG v. 14.09.2011- 10 AZR 526/10, NZA 2012, 81; BAG v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85; BAG v. 25.08.2010 - 10 AZR 275/09, AP GewO § 106 Nr. 11). Nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist (BAG v. 18.01.2012 - 10 AZR 667/10, NZA 2012, 630; BAG v. 14.09.2011 - 10 AZR 526/10, NZA 2012, 81; BAG v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85; BAG v. 25.08.2010 - 10 AZR 275/09, AP GewO § 106 Nr. 11).

- 49 aa) Die Wirksamkeit einer Rückzahlungsvereinbarung setzt nach ständiger und zutreffender Rechtsprechung des BAG nicht voraus, dass dem Beklagten eine ausreichende Überlegungsfrist eingeräumt wird, innerhalb derer er sich ohne Kostenrisiko zur Aufgabe der Ausbildungsmaßnahme hätte entscheiden können (BAG v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85). Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber - wie hier - auf die Situation des Auszubildenden Rücksicht genommen hat. Insbesondere - und darauf hat das Arbeitsgericht bereits hingewiesen, ist der Kläger auch nicht etwa zu dieser Ausbildung gedrängt worden. Er hat sich frei entscheiden und sich im Vorfeld mit den damit verbundenen Fragen intensiv auseinandersetzen können.
- 50 bb) Die von der Klägerin gestellte Klausel belastet den Beklagten auch nicht ohne Ausnahme für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Rückzahlungspflicht für entstandene Ausbildungskosten. Die Bestimmung differenziert danach, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitgebers oder der des Arbeitnehmers zuzuordnen ist. Sie sieht eine Rückzahlungspflicht gerade nicht für die Fälle vor, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (mit)veranlasst wurde, z.B. durch betriebsbedingte Kündigung oder Kündigung des Arbeitnehmers wegen eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers. All dieses Fälle sind von der Pflicht zur Rückzahlung ausgenommen, so dass auch insoweit eine angemessene Risikoverteilung besteht (vgl. BAG v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85; BAG v. 23.01.2007 - 9 AZR 482/06, AP Nr. 38 zu § 611 Ausbildungsbeihilfe).
- 51 cc) Auch die Staffelung der Rückzahlungsverpflichtung, die vorgesehene Bindungsdauer und die grundsätzliche Höhe der Belastung unterliegen keinen Bedenken.
- 52 (1) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind einzelvertragliche Vereinbarungen grundsätzlich zulässig, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, wenn er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Allerdings können derartige Zahlungsverpflichtungen, die an eine vom Arbeitnehmer zu verantwortende Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, gegen Treu und Glauben verstoßen. Ob dies der Fall ist, ist anhand einer Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Dabei ist das Interesse des Arbeitgebers, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig zu nutzen, einerseits mit dem Interesse des Arbeitnehmers daran, durch die Ausbildung die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern und sich gegenüber dem Arbeitgeber nur in einem solchen Umfang zu binden, wie es im Verhältnis zu dessen Aufwendungen angemessen ist, andererseits ins Verhältnis zu setzen (BAG v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85; BAG v. 14.01.2009 - 3 AZR 900/07, BAGE 129, 121).
- 53 Eine Rückzahlungsklausel ist danach nur zulässig, wenn die Aus- und Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist, sei es, dass bei seinem bisherigen Arbeitgeber die Voraussetzungen einer höheren Vergütung erfüllt sind oder dass sich die erworbenen Kenntnisse auch anderweitig nutzbar machen lassen (BAG v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85; BAG v. 14.01.2009 - 3 AZR 900/07, BAGE 129, 121).

- 54 Zudem müssen die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Dies ist in erster Linie nach der Dauer der Aus- oder Fortbildungsmaßnahme, aber auch anhand der Qualität der erworbenen Qualifikation zu beurteilen. Dabei gelten die folgenden Grundsätze: Bei einer Fortbildungsdauer von bis zu einem Monat ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung ist regelmäßig eine Bindungsdauer bis zu sechs Monaten zulässig, bei einer Fortbildungsdauer von bis zu zwei Monaten eine einjährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer von drei bis vier Monaten eine zweijährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr keine längere Bindung als drei Jahre und bei einer mehr als zweijährigen Dauer eine Bindung von fünf Jahren. Dabei geht es allerdings nicht um rechnerische Gesetzmäßigkeiten, sondern um richterrechtlich entwickelte Regelwerte, die einzelfallbezogenen Abweichungen zugänglich sind (BAG v. 19.01.2011 - 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85; BAG v. 14.01.2009 - 3 AZR 900/07, BAGE 129, 121).
- 55 (2) Diese Voraussetzungen liegen vor.
- 56 (i) Schon das Arbeitsgericht hat bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass die Ausbildung für den Kläger einen geldwerten Vorteil darstellt. Die erkennende Kammer folgt insoweit den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts und sieht zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Der Beklagte hat zweitinstanzlich hierzu keine Tatsachen vorgetragen, die im Hinblick auf diesen Gesichtspunkt Anlass zu einer anderen rechtlichen Beurteilung geben. Dies ist zwischen den Parteien auch gar nicht streitig. Insbesondere ist die Ausbildung auch nicht nur für den Arbeitgeber von Bedeutung, sondern sie hat einen hohen Wert am Markt. Der Kläger kann die erworbenen Kenntnisse anderweitig am Markt nutzbar machen. Dies zeigt sich im Übrigen auch daran, dass er nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten in diesem Tätigkeitsfeld beschäftigt ist. Er hat die Ausbildung insoweit auch zielgerichtet verwerten können.
- 57 (ii) Auch die vorgenommene Bindungsdauer entspricht den Grundsätzen der Angemessenheit. Denn Fortbildungs- und Bindungsdauer stehen in einem angemessenen Verhältnis.
- 58 Die Dauer der Ausbildung betrug 18 Monate. Bei einer derartigen Ausbildungsdauer von über einem Jahr ist nach den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Staffelungen eine Bindungsdauer von bis zu 4 Jahren ohne weiteres möglich. Denn bei der Prüfung der Angemessenheit ist der gesamte Zeitraum der Ausbildung zu berücksichtigen. Insbesondere kann eine Beschränkung nicht auf die Zeiträume erfolgen, in denen die reinen theoretischen Ausbildungen erfolgt sind.
- 59 Auch die vom Beklagten in der Berufung gemachten Einwendungen gehen fehl. Seine Berufung zielt im Wesentlichen darauf ab, die Angemessenheit in Frage zu stellen, weil er während der 18-monatigen Ausbildungsdauer jedenfalls während der praktischen Ausbildungszeiten, insbesondere im Wachpraktikum nicht ausgebildet worden sei, sondern wie ein "normaler" Mitarbeiter zur Arbeitsleistung herangezogen worden sei. Darauf kommt es nach Auffassung der Kammer aber nicht an. Dies schon deshalb nicht, weil die Dauer der Ausbildung durch eine Verordnung geregelt ist. Sie ist nach der einschlägigen Verordnung von vornherein auf einen Zeitraum von 18 Monaten angelegt. Ohne eine 18-monatige Ausbildung erfolgt keine Zulassung zur Abschlussprüfung. Dabei handelt es sich schon nach dem Inhalt der Verordnung um eine einheitliche Ausbildung bestehend aus theoretischer und praktischer Ausbildung. Insofern erfolgen ausweislich der Verordnung neben einer Grundausbildung und der theoretischen Ausbildung zum Rettungssanitäter jeweils berufspraktische Ausbildungen. Die Praktische Tätigkeit ist also wesentlicher und integraler Bestandteil der Ausbildung.
- 60 Auch wenn der Kläger - wie von ihm behauptet - im Rahmen der Ausbildung im Wachpraktikum "vollwertig" eingesetzt worden sein sollte, handelte sich um eine Tätigkeit im Rahmen der Ausbildung. Denn der konkrete Ablauf der praktischen Ausbildung ist durch die Verordnung selbst nicht geregelt. Sie gibt lediglich die zu erlernenden Inhalte vor. Die praktische Tätigkeit soll den Kläger insoweit in die Lage versetzen, das theoretisch Erlernete umzusetzen. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob die Ausbildung durch die Klägerin "vorbildlich" als bestmögliche Ausbildung erfolgte. Denn entscheidend ist, dass der Kläger die tatsächlichen Qualifikationen erworben hat, die im Ausbildungs- und Stoffplan vorgesehen sind. Auch wenn er im täglichen Betrieb eingesetzt worden ist, steht diesem Einsatz gerade nicht entgegen, dass ihm bei diesen Einsätzen die notwendigen Kenntnisse im Bereich Rettung, Brandbekämpfung, technische Hilfeleistung, Gefahren an der Einsatzstelle, Unfallverhütung, Einsatzplanung und Vorbereitung, Objekt- und

Ortskunde sowie Löschwasserversorgung vermittelt worden sind. Denn der Kläger war bei keinem der Einsätze alleinverantwortlich tätig, sondern immer im Beisein von erfahrenen Kräften. Zwar erfolgte eine Ausbildung im täglichen Routinebetrieb, insbesondere auch im Wachpraktikum. Dies ist jedoch für die Ausbildung als solche nicht zu beanstanden. Dass der Kläger für die Stärke der Besatzung mitgezählt worden ist, mag einen Fehler darstellen. Auch darauf kommt es aber für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte nicht an. Denn der Kläger ist stets Ausbildungsbezogen tätig geworden. Dies gilt auch für die vom Kläger herangezogenen Einsätze als Angriffstruppmann im Wachpraktikum. Es ist gerade Inhalt der praktischen Ausbildung, auch die Tätigkeit als Angriffstruppmann zu erlernen. Dass dies nicht im "Echtbetrieb" möglich sein sollte, erschließt sich der Kammer nicht. Gerade der Einsatz im tatsächlichen Einsatz vermittelt dem Kläger die Kenntnisse und Fähigkeiten, die er benötigt. Insofern ist es der Beklagten überlassen, ob sie die Ausbildung im "Echteinsatz" durchführt, solange die Ausbildungsziele vermittelt werden. Nichts anderes gilt für die Tätigkeiten als Wassertruppmann. Auch dieser Einsatz muss vom Kläger erlernt werden. Der Einsatz einer weiteren Begleitperson nur zum Zwecke der Ausbildung ist - auch im Echteinsatz - nicht erforderlich, solange die Ausbildung auch durch die erfahrenen Kräfte vor Ort erfolgen kann. Dies gilt ebenso für den Einsatz als Rettungssanitäter. Der Kläger war lediglich "der zweite Mann" auf dem Wagen und somit unter Anleitung eines erfahrenen Kollegen tätig. Auch die vom Kläger herangezogenen Einsätze in der Schlosserei, Feuerlöschwerkstatt, Schlauchwerkstatt, Messwerkstatt und Atemschutzgerätewerkstatt gehören zum Ausbildungsinhalt. Dass er auch dort tatsächlich Arbeiten verrichtet hat, steht der Ausbildung nicht entgegen, weil auch hier nicht nur die Vermittlung theoretischer Grundlagen sondern auch der praktischen Kenntnisse erforderlich ist, die wiederum durch einen Einsatz vor Ort erfolgen können.

- 61 Insofern gehörten sämtliche tatsächlichen Einsätze zur Ausbildung, weil nur durch den tatsächlichen Einsatz auch die erforderlichen praktischen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden können. Es ist gerade Inhalt der relevanten Verordnung, die - um es nochmals hervorzuheben - eine einheitliche Ausbildung von 18 Monaten vorsieht - sich auch praktisch zu bewähren. Insbesondere sind auch im Rahmen der praktischen Ausbildung Routinen zu erlernen, um später alleinverantwortlich handeln zu können. Dass während der tatsächlichen Arbeitsphasen des Beklagten tatsächlich keinerlei Ausbildungsinhalte vermittelt worden sein sollen, ist nicht dargelegt und auch vor dem Hintergrund der erfolgreich bestanden Prüfungen nicht nachvollziehbar.
- 62 (iii) Auch die Höhe der Kosten führen nicht zur Unangemessenheit. Denn die Klägerin hat auch hier die widerstreitenden Interessen angemessen berücksichtigt.
- 63 Die Klägerin hat die Höhe der zu zahlenden Kosten von vornherein zum einen auf die tatsächlichen Lehrgangskosten beschränkt, zum anderen aber auch die zu zahlende Arbeitsvergütung auf die Zeiträume der durchgeführten Lehrgänge beschränkt. Es kann offen bleiben, ob die Beklagte auch berechtigt gewesen wäre, die gesamten Entgeltkosten für die Dauer der 18-monatigen Ausbildung in Ansatz zu bringen. Hieran bestehen Zweifel, weil auch der Auszubildende nach einiger Zeit auch im Rahmen der Ausbildung in der Lage ist, produktive Arbeiten zu leisten. Hier jedoch hat sich die Klägerin hinsichtlich der zurückzuzahlenden Entgelte schon in der Regelung selbst auf die Geltendmachung der Entgeltkosten beschränkt, die während der Dauer der Lehrgänge erfolgten. Dass die Entgeltkosten für die Zeiträume in Ansatz gebracht werden können, in denen eine Freistellung erfolgte, ist allgemein anerkannt. Dies gilt hinsichtlich der Höhe auch für die Sozialversicherungsabgaben mit Ausnahme des Arbeitgeberanteils (BAG v. 17.11.2005 - 6 AZR 160/05, NZA 2006, 872; BAG v. 16.03.1994 - 5 AZR 339/92, DB 1994, 1726). Nichts anderes hat die Beklagte hier vereinbart.
- 64 (iv) Dabei hat die Klägerin auch eine Staffelung vorgenommen, nach der sich die Rückzahlungsverpflichtung mindert. Dabei entspricht es einhelliger Auffassung, dass ein Arbeitnehmer umso geringer an den Kosten zu beteiligen ist, je länger er im Unternehmen bleibt und je stärker der Arbeitgeber die von ihm getätigte Investition nutzen kann. Deshalb wird eine monatliche ratielle Kürzung allseits als angemessen angesehen (LAG Hamm v. 09.03.2012 - 7 Sa 1500/11, juris; ErfK/Preiss, § 611 BGB Rz. 443; Düwell/Ebeling, DB 2008, 406). Da sich die Rückzahlungsverpflichtung monatlich reduzierte, ist auch insoweit angemessen auf die Interessen des Beklagten Rücksicht genommen worden.
- 65 (v) Vor diesem Hintergrund führt auch die Gesamtabwägung nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung. Der Beklagte ist über einen Zeitraum von 18 Monaten ausgebildet worden. In

dieser Zeit hat die Klägerin erhebliche Aufwendungen getätigt. Allein die Entgeltkosten der Ausbildung betragen etwa 63.000,00 EUR. Hinzu kommen die Kosten für Führerschein und Lehrgänge. Die Beklagte hat also ganz erhebliche Kosten aufgewendet. Ob und inwieweit tatsächlich erhebliche Arbeitsleistungen durch den Kläger gegenüber stehen, kann offen bleiben, weil die Beklagte ihre Rückforderung vertraglich schon auf die Entgeltkosten für die theoretischen Ausbildungszeiträume in Ansatz gebracht hat. Demgegenüber hat der Kläger durch die Ausbildung einen sehr erheblichen geldwerten Vorteil erzielt. Ihm ist durch die Ausbildung abweichend von seiner bisherigen Tätigkeit als Chemikant ein völlig neues Berufsfeld eröffnet worden. Diese neue Ausbildung eröffnet ihm auf dem Arbeitsmarkt neue Perspektiven. Insoweit ist die Verwertung der neuen Ausbildung nicht auf die Beklagte beschränkt, sondern kann anderweitig genutzt werden. Folglich steht dem Nachteil der langjährigen Bindung ein angemessener Ausgleich in Form der erheblichen Verbesserung der Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt gegenüber. Deshalb hat die Klägerin ein erhebliches Interesse daran, die von ihr vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten möglichst langfristig zu nutzen. Scheidet der Arbeitnehmer ohne diese Bindung kurzfristig aus, erweisen sich die vom Arbeitgeber in erheblichem Maße getätigten Aufwendungen als nutzlos. Hinzu kommt, dass sich der Beklagte in Kenntnis der Bindung für die Ausbildung entschieden hat. Insgesamt hat der Beklagte damit durch den erworbenen formalisierten Abschluss seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend erhöht, so dass vor dem Hintergrund der Dauer der Ausbildung von 18 Monaten die Bindungsdauer von vier Jahren auch im konkreten Einzelfall nicht zu beanstanden ist.

- 66 3. Auch die konkrete Berechnung der Rückforderung ist nicht zu beanstanden. Denn sie entspricht der Regelung in Ziffer 4 und 5 der Vereinbarung. Dies hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Die erkennende Kammer folgt insoweit den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts und sieht zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Der Beklagte hat zweitinstanzlich hierzu auch keinerlei Tatsachen vorgetragen, die Anlass zu einer anderen rechtlichen Beurteilung geben. Insoweit richtet sich die konkrete Berechnung nach den getroffenen Parteivereinbarungen. Diese hat die Klägerin mit ihrer Abrechnung vom 21.03.2012 zutreffend umgesetzt. Sie hat die vom Kläger abgeleisteten drei theoretischen Blöcke bezeichnet und nach Zeitdauer angegeben. Sie hat die für diese Zeiträume gezahlte Vergütung angegeben und aufgelistet. Hierbei hat sie eine kalendertägliche Abgrenzung vorgenommen. Nichts anderes gilt für die gezahlten Einmalzahlungen. Hiergegen wendet sich die Berufung auch gar nicht. Insbesondere hat der Beklagte weder die gezahlten Beträge noch die jeweils zugrunde liegenden Kalenderdaten konkret bestritten oder geltend gemacht, dass statt dessen ein niedrigerer Betrag gezahlt worden sein sollte. Hierzu wäre er aber verpflichtet gewesen, da die Zahlungen und Lehrgänge Gegenstand seiner eigenen Wahrnehmung gewesen sind.
- 67 4. Auch der geltend gemachte Zinsanspruch steht der Klägerin zu. Er ergibt sich aus §§ 288 Abs. 1 BGB. Der Beklagte befand sich mit der Zahlung der geltend gemachten 6.690,02 EUR seit dem 01.05.2012 in Verzug.
- 68 Verzug ist die schuldhafte Nichtleistung trotz Fälligkeit und Mahnung. Aufgrund der zwischen den Parteien bestehenden Abreden war die Rückzahlungsverpflichtung fällig mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Mahnung erfolgte am 21.03.2012. Der Beklagte lehnte die Rückzahlungsverpflichtung endgültig am 26.04.2012 ab. Damit befand sich der Beklagte spätestens seit dem 01.05.2012 in Verzug. Die Höhe der Verzugszinsen ergibt sich aus § 288 Abs. 1. Danach ist eine Geldschuld während des Verzuges zu verzinsen. Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.
- II.
- 69 Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach fallen die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels der Person zur Last, die es eingelegt hat.
- III.
- 70 Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen nicht vor. Es ist weder über Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung zu entscheiden, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, noch liegt eine divergente Entscheidung der Kammer zu einer divergenzfähigen Entscheidung eines Divergenzgerichtes vor. Schließlich ist auch kein absoluter Revi-

sionsgrund gem. § 547 Nr. 1 bis 5 ZPO oder eine entscheidungserhebliche Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ersichtlich, § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG.

© juris GmbH