

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 791/09
2 Sa 1138/08
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Dezember 2011

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2011 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht

Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Wischnath für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Februar 2009 - 2 Sa 1138/08 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 19. Juni 2008 - 3 Ca 608/07 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Rückzahlung von Ausbildungskosten iHv. 7.500,00 Euro und über einen vom Beklagten hilfsweise zur Aufrechnung gestellten Schadensersatzanspruch nach Kunsturheberrecht. 1

Der Beklagte war bei der Klägerin, die einen örtlichen Zugverkehr betreibt, seit dem 1. August 2003 als Mitarbeiter im Service auf Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 14. Juli 2003 tätig. Er absolvierte nach vorangegangener Bewerbung ab dem 4. Oktober 2005 eine von der Klägerin finanzierte Ausbildung zum Triebwagenführer. Die Parteien schlossen darüber eine Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung, die vom 31. Januar 2006 datiert und auszugsweise lautet: 2

- „1. Der Mitarbeiter wird in der Zeit vom 04.10.2005 bis vsl. 10.02.2006 an der Ausbildung für Triebfahrzeugführer teilnehmen. Die Ausbildung gilt als beendet, wenn der Mitarbeiter alle Prüfungen erfolgreich bestanden hat und die Gesellschaft auf Basis dieser Prüfungsergebnisse den Einsatz als Triebfahrzeugführer erlaubt. Im Zweifel gilt als Tag der Beendigung der Ausbildung der letzte Werktag vor der ersten eigenverantwortlichen Fahrt des Mitarbeiters als

Triebfahrzeugführer.

Die Teilnahme an dieser Ausbildung erfolgt nach übereinstimmender Auffassung der Gesellschaft und des Mitarbeiters im Interesse seiner beruflichen und fachlichen Fort- und Weiterbildung.

...

2. Der Mitarbeiter wird im Hinblick auf die Ausbildung unter Fortzahlung seiner Bezüge als Servicekraft von seiner Arbeit einvernehmlich freigestellt.

...

4. Die Gesellschaft übernimmt für den Mitarbeiter die Kosten der Ausbildung. Dazu gehören neben den unter Nr. 2 genannten Kosten der Freistellung insbesondere Unterrichtsgebühren, der Aufwand der praktischen Ausbildung, Prüfungsgebühren, Übernachtungskosten sowie Reisekosten entsprechend der Reisekostenordnung der Gesellschaft.
5. Kündigt der Mitarbeiter entweder vor Beendigung der Ausbildung oder vor Ablauf von 2 Jahren nach deren Beendigung (s. Nr. 1) oder wird seitens der Gesellschaft gegenüber dem Mitarbeiter eine Kündigung aus Gründen, die in der Person bzw. dem Verhalten des Mitarbeiters liegen, ausgesprochen, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, sämtliche Aufwendungen und Kosten, die der Gesellschaft durch die Ausbildungsteilnahme entstanden sind, zurückzuzahlen. Als Höchstsumme wird ein Betrag von 7.500,00 EUR festgelegt.

Die Rückzahlungsverpflichtung staffelt sich wie folgt:
Bei Kündigung

- während der Ausbildung oder vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung sind 100 %
- nach Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Ausbildung, jedoch vor Ablauf von 18 Monaten sind 50 %
- nach Ablauf von 18 Monaten seit Beendigung der Ausbildung, aber vor Ablauf von 2 Jahren sind 25 %

der angefallenen Kosten und Aufwendungen für die Ausbildung zurück zu erstatten.

6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter den unter Nr. 5 genannten Umständen wird der Rückzahlungsbeitrag sofort zur Zahlung fällig. Die Gesell-

schaft ist berechtigt, etwaige Rückzahlungsbeträge gegen fällige Lohn-, Gehaltsforderungen aufzurechnen.

...

9. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder sollten sie ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, oder sollte sich in dieser Vereinbarung ein Lücke befinden, so wird hierdurch die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Vertragsbestimmungen oder zur Ausfüllung einer Lücke soll eine angemessene Regelung treten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn sie diesen Punkt bedacht hätten.

...“

Die Klägerin hat mit ca. 25 Arbeitnehmern entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen. 3

Der Beklagte absolvierte die Prüfung am 12. März 2006. Aufgrund eines Vorfalls vom 13. April 2006 wurde der Eisenbahnfahrzeugführerschein des Beklagten Ende April 2006 eingezogen. Er durfte nicht mehr als Triebwagenführer eingesetzt werden und war deshalb wieder im Servicebereich tätig. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis selbst zum 31. Dezember 2006. 4

Die Klägerin hat im vorliegenden Rechtsstreit Zahlung der angefallenen Kosten begrenzt auf einen Betrag von 7.500,00 Euro verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Beklagte müsse aufgrund der vertraglichen Regelung die Ausbildungskosten in vereinbarter Höhe zuzüglich Zinsen erstatten. 5

Die Klägerin hat beantragt, 6
den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 7.500,00 Euro zuzüglich Zinsen iHv. 5 % über dem Basiszinssatz der EZB aus dieser Summe seit dem 22. November 2006 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 7

Er hat die Rückzahlungsvereinbarung für unwirksam gehalten sowie ihre Anfechtung erklärt und im Wege der Hilfsaufrechnung einen Schadensersatzanspruch nach dem Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie (*KunstUrhG*) geltend gemacht. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Versäumnisurteil abgewiesen und dieses nach Einspruch der Klägerin aufrechterhalten. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und unter Aufhebung des Versäumnisurteils den Beklagten antragsgemäß zur Zahlung verurteilt. Mit der Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidungen. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision. 9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Klägerin zu Unrecht stattgegeben und den Beklagten zur Zahlung der Ausbildungskosten verurteilt. Die Klage ist unbegründet, so dass die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen wiederherzustellen sind. Der Klägerin steht gegen den Beklagten kein Anspruch auf Rückzahlung von Ausbildungskosten in Höhe von 7.500,00 Euro zu. Der Senat hatte über den hilfsweise zur Aufrechnung gestellten Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs. 2 BGB iVm. §§ 22, 23 KunstUrhG nicht zu entscheiden. 10

A. Die Klage auf Zahlung von 7.500,00 Euro ist unbegründet. Dem Begehren der Klägerin steht keine Anspruchsgrundlage zur Seite. Die Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung vom 31. Januar 2006 ist am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach §§ 305 ff. BGB zu messen. Die Rückzahlungsklausel in Nr. 5 der Vereinbarung benachteiligt den Beklagten unangemessen und ist deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die Klausel entfällt ersatzlos und ist weder im Wege einer geltungserhaltenden Reduktion noch im Wege ergänzender Vertragsauslegung mit einem zulässigen 11

Inhalt aufrechtzuerhalten. Ob die vom Beklagten erklärte Anfechtung der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung wirksam ist, bedurfte keiner Entscheidung.

I. Die dem Kostenerstattungsverlangen der Klägerin zugrunde liegende Klausel ist am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu messen und danach unwirksam. 12

1. Die Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung vom 31. Januar 2006 stellt Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB dar. Die Klägerin hat identische Ausbildungskostenvereinbarungen mit etwa 25 Triebwagenführern abgeschlossen. 13

2. § 307 Abs. 3 Satz 1 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 (vgl. BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 900/07 - Rn. 12 mwN, BAGE 129, 121). Um eine derartige Regelung handelt es sich hier. Die Klägerin hat in Nr. 5 der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung vom 31. Januar 2006 festgelegt, unter welchen Voraussetzungen der Beklagte zur Erstattung der von ihr getragenen Kosten über die Weiterbildung verpflichtet sein sollte. 14

3. Nr. 5 der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung vom 31. Januar 2006 ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Der Beklagte wird durch die Rückzahlungsklausel unangemessen benachteiligt. Die von der Klägerin gestellte Klausel belastet den Beklagten ohne Ausnahme für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung mit einer Rückzahlungspflicht für entstandene Ausbildungskosten. Die Bestimmung unterscheidet nicht danach, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung der Sphäre des Arbeitgebers oder der des Arbeitnehmers zuzuordnen ist. Sie sieht eine Rückzahlungspflicht im Falle der 15

Eigenkündigung ohne Ausnahme vor, also auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (mit)veranlasst wurde, zum Beispiel durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers wegen eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers. Das führt zu einer unangemessenen Benachteiligung des Beklagten.

a) Die Auslegung der Klausel ergibt, dass der Beklagte nach einer Eigenkündigung die Ausbildungskosten in jedem Fall zurückzahlen hat, das heißt auch dann, wenn die Kündigung durch Gründe in der Sphäre der Klägerin als Arbeitgeberin veranlasst wurde. 16

aa) Die Klausel Nr. 5 der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung vom 31. Januar 2006 ist als Allgemeine Geschäftsbedingung nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden wird, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Zu berücksichtigen sind dabei die für die Vertragspartner des Verwenders allgemein erkennbaren äußeren Umstände, die einem verständigen und redlichen Erklärungsempfänger Anhaltspunkte für eine bestimmte Auslegung geben. Umstände, die den konkreten Arbeitnehmer bzw. die konkreten Umstände des Vertragsschlusses betreffen, sind nur dann von Belang, wenn im konkreten Einzelfall die Beteiligten übereinstimmend eine Erklärung in demselben Sinn verstanden haben. Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen obliegt auch dem Revisionsgericht (*BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 32, 50 f., BAGE 134, 269*). Völlig fernliegende Auslegungsmöglichkeiten, von denen eine Gefährdung des Rechtsverkehrs ernsthaft nicht zu befürchten ist, haben dabei außer Betracht zu bleiben (*vgl. BGH 17. Februar 2011 - III ZR 35/10 - Rn. 10, BGHZ 188, 351; 9. Juni 2011 - III ZR 157/10 - Rn. 33, NJW-RR 2011, 1618*). 17

bb) Danach ergibt die Auslegung, dass die Klausel Nr. 5 der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung eine Erstattung der Ausbildungskosten in jedem Fall einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung des Arbeits- 18

verhältnisses vorsieht, ohne hiervon die Eigenkündigungen auszunehmen, die vom Arbeitgeber veranlasst wurden, das heißt dessen Verantwortungssphäre zuzurechnen sind.

Die Klausel unterscheidet nicht danach, ob die Gründe für die vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung aus der Verantwortungssphäre des gekündigten Arbeitnehmers oder der des Arbeitgebers entstammen. Die Formulierung „Kündigt der Mitarbeiter [...] oder wird seitens der Gesellschaft gegenüber dem Mitarbeiter eine Kündigung aus Gründen, die in der Person bzw. dem Verhalten des Mitarbeiters liegen, ausgesprochen“ zeigt, dass die Klausel grundsätzlich zwischen zwei unterschiedlichen Beendigungstatbeständen unterscheidet und zwar zwischen der vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung einerseits und der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung andererseits. Nur bei Letzterer wird eine Einschränkung dahin vorgenommen, dass die Rückzahlungsverpflichtung nur dann eingreifen soll, wenn die Kündigung aus Gründen ausgesprochen wird, die in der Person bzw. dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Die Formulierung bezieht sich erkennbar auf die Begrifflichkeiten des Kündigungsschutzgesetzes und schließt damit die Arbeitgeberkündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen als einen die Rückzahlungspflicht auslösenden Beendigungstatbestand aus. Diese beim Beendigungstatbestand der Arbeitgeberkündigung formulierte Einschränkung ist daher ausschließlich auf die Beendigungsvariante „Arbeitgeberkündigung“ bezogen und kann - entgegen der Auffassung der Klägerin - nicht auf die Arbeitnehmerkündigung übertragen werden.

19

Es kann auch nicht angenommen werden, dass solche Kündigungen des Arbeitnehmers, trotz fehlender Einschränkung im Wortlaut, die vom Arbeitgeber veranlasst wurden, von vornherein keine Rückzahlungspflicht auslösen sollten. Die vom Arbeitgeber (mit)verantwortete Kündigung des Arbeitnehmers stellt im Arbeitsleben keinen so seltenen und fernliegenden Beendigungstatbestand dar, dass sie nicht gesondert erwähnt werden müsste. Soll die Rückzahlungsklausel gerade diese Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer nicht erfassen, so muss dies auch hinreichend klar formuliert sein. Daran fehlt es hier.

20

b) Die so verstandene Klausel ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen. 21

aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird (vgl. BAG 8. August 2007 - 7 AZR 855/06 - Rn. 16, BAGE 123, 327). Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus (vgl. BAG 2. September 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 28, BAGE 132, 59). Dabei ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen (vgl. BAG 28. Mai 2009 - 8 AZR 896/07 - Rn. 30, AP BGB § 306 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 45). Es kommt nicht auf die besonderen Umstände des Einzelfalls, sondern auf die typische Sachlage an (vgl. BGH 29. Mai 1991 - IV ZR 187/90 - zu II 3 a der Gründe, NJW 1991, 2763). Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner unter Berücksichtigung der Art, des Gegenstandes, des Zwecks und der besonderen Eigenart des jeweiligen Geschäfts (vgl. BAG 2. September 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 28, aaO; 19. Januar 2011 - 3 AZR 621/08 - Rn. 27, EzA BGB 2002 § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 15). 22

Obwohl einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich zulässig sind (vgl. 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 24 mwN, BAGE 118, 36) und den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen benachteiligen, können Zahlungsverpflichtungen, die an eine vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen. Da sie geeignet sind, das Grundrecht auf freie 23

Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 GG einzuschränken, muss die Rückzahlungspflicht einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Den möglichen Nachteilen für den Arbeitnehmer muss ein angemessener Ausgleich gegenüberstehen; der Arbeitnehmer muss mit der Ausbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten. Insgesamt muss die Erstattungspflicht - auch dem Umfang nach - dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein (vgl. BAG 19. Januar 2011 - 3 AZR 621/08 - EzA BGB 2002 § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 15; 14. Januar 2009 - 3 AZR 900/07 - Rn. 17, BAGE 129, 121; 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 25 mwN, aaO; 11. April 1984 - 5 AZR 430/82 - zu II der Gründe, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 8 = EzA BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 4).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber Ausbildungskosten nur für solche Arbeitnehmer aufwenden will, die auch bereit sind, ihm die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten einige Zeit zur Verfügung zu stellen. Er hat ein berechtigtes Interesse daran, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig zu nutzen. Demgegenüber geht das Interesse des Arbeitnehmers dahin, durch die Ausbildung die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern und dem Arbeitgeber deshalb nicht Kosten für eine Aus- oder Weiterbildung erstatten zu müssen, die sich als Investition im ausschließlichen Arbeitgeberinteresse darstellen (vgl. BAG 18. November 2008 - 3 AZR 192/07 - Rn. 34, EzA BGB 2002 § 307 Nr. 42). Zudem hat der Arbeitnehmer ein billigenwertes Interesse daran, seinen Arbeitsplatz ohne Belastung mit der Erstattungspflicht wählen zu können (BAG 5. Juni 2007 - 9 AZR 604/06 - Rn. 18, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 40 = EzA BGB 2002 § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 11; 20. Februar 1975 - 5 AZR 240/74 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 2 = EzA GG Art. 12 Nr. 12).

24

bb) Die Unangemessenheit der streitgegenständlichen Rückzahlungsklausel ergibt sich im Streitfall bereits daraus, dass diese hinsichtlich des die Rückzahlungspflicht auslösenden Tatbestandes „Kündigt der Mitarbeiter“ zu weit

25

gefasst ist, da dieser auch Kündigungen des Arbeitnehmers erfasst, deren Gründe der Sphäre des Arbeitgebers entstammen.

Nach der im Rahmen von § 307 BGB anzustellenden Interessenabwägung ist auch der die Rückzahlungspflicht auslösende Tatbestand zu berücksichtigen. Es ist nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden des Arbeitnehmers zu knüpfen, das innerhalb der mit der Klausel vorgesehenen Bindungsfrist stattfindet. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens unterschieden werden (*BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 27, BAGE 118, 36*). Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen. Verluste aufgrund von Investitionen, die nachträglich wertlos werden, hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Hätte der betriebstreue Arbeitnehmer die in seine Aus- oder Weiterbildung investierten Betriebsausgaben aber dann zu erstatten, wenn die Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen sind, würde er mit den Kosten einer fehlgeschlagenen Investition des Arbeitgebers belastet. Sieht eine Vertragsklausel auch für einen solchen Fall eine Rückzahlungspflicht vor, berücksichtigt sie nicht die wechselseitig anzuerkennenden Interessen beider Vertragspartner, sondern einseitig nur diejenigen des Arbeitgebers. Damit benachteiligt eine solche Klausel den Arbeitnehmer unangemessen (*vgl. BAG 24. Juni 2004 - 6 AZR 383/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 111, 157*).

26

Die in Nr. 5 Satz 1 der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung vom 31. Januar 2006 enthaltene Rückzahlungsklausel differenziert bei der Kündigung des Arbeitnehmers nicht danach, wessen Verantwortungs- und Risikobereich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzurechnen ist. Der Arbeitnehmer soll im Falle einer selbst ausgesprochenen Kündigung auch dann mit den Ausbildungskosten belastet werden, wenn er sich wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers als zur Eigenkündigung berechtigt ansehen darf oder seine Kündigung dadurch verursacht ist, dass der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, dem Arbeitnehmer einen seinen verbesserten beruflichen Qualifikatio-

27

nen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz zuzuweisen (*vgl. zu dieser Fallgestaltung BAG 5. Dezember 2002 - 6 AZR 537/00 - zu I 2 c der Gründe, AP BBiG § 5 Nr. 11*). In solchen Fallkonstellationen ist die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht dem Arbeitnehmer zuzurechnen. Dieser kann die Rückführung der Aufwendungen durch weitere Betriebstreue nicht mehr erreichen. Eine sachliche Grundlage für seine Kostenbeteiligung, die diese als angemessenen Interessenausgleich erscheinen lässt, gibt es nicht.

4. Vor diesem Hintergrund hatte der Senat nicht zu entscheiden, ob die Rückzahlungsvereinbarung auch deshalb unwirksam ist, weil sie erst unter dem Datum 31. Januar 2006 und damit mehrere Monate nach Beginn und unmittelbar vor der in Aussicht genommenen Beendigung der Ausbildung unterzeichnet wurde. 28

II. Die Klausel in Nr. 5 der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung vom 31. Januar 2006 ist auch nicht mit dem Inhalt aufrechtzuerhalten, dass der Arbeitnehmer nur bei einer seinem Verantwortungsbereich zuzurechnenden Eigenkündigung zur Rückzahlung der Ausbildungskosten verpflichtet ist. Dies würde eine geltungserhaltende Reduktion darstellen, die im Rahmen des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht möglich ist. Auch eine ergänzende Vertragsauslegung kommt nicht in Betracht. Daran ändert auch Nr. 9 Satz 2 der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung nichts. 29

1. Unwirksame Klauseln sind grundsätzlich nicht auf einen mit dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu vereinbarenden Regelungsgehalt zurückzuführen. § 306 BGB sieht eine solche Rechtsfolge nicht vor. Eine Aufrechterhaltung mit eingeschränktem Inhalt wäre auch nicht mit dem Zweck der §§ 305 ff. BGB vereinbar. Es ist Ziel des Gesetzes, auf einen angemessenen Inhalt der in der Praxis anzuwendenden Geschäftsbedingungen hinzuwirken. Dem Vertragspartner des Verwenders soll die Möglichkeit sachgerechter Information über die ihm aus dem formulierten Vertrag erwachsenden Rechte und Pflichten verschafft werden. Dieses Ziel lässt sich jedoch nicht erreichen, wenn jeder Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen zunächst die Grenze dessen unterschreiten könnte, was er zu seinen Gunsten in gerade 30

noch vertretbarer Weise vereinbaren durfte und das gerade noch Zulässige trotzdem gölte. Würde dies als zulässig angesehen, hätte das zur Folge, dass der Vertragspartner des Verwenders in der Vertragsabwicklungspraxis mit überzogenen Klauseln konfrontiert würde. Erst in einem Prozess könnte er gegebenenfalls alle Rechte und Pflichten zuverlässig erfahren. Wer die Möglichkeit nutzen kann, die ihm der Grundsatz der Vertragsfreiheit für die Aufstellung Allgemeiner Geschäftsbedingungen eröffnet, muss auch das vollständige Risiko seiner Klauselunwirksamkeit tragen (*BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 8 der Gründe, BAGE 115, 19; BGH 17. Mai 1982 - VII ZR 316/81 - zu II 3 b der Gründe, BGHZ 84, 109*). Anderenfalls liefe das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB weitgehend leer (*BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - Rn. 39, BAGE 116, 66*).

2. Die Rückzahlungsklausel ist auch nicht lediglich insoweit teilunwirksam, 31
als die Rückzahlungsverpflichtung für Gründe gelten soll, die in den Risiko- und Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fallen. Die Klausel ist hinsichtlich des Beendigungstatbestandes „Kündigung des Arbeitnehmers“ nicht teilbar.

a) Eine Teilung von Vertragsklauseln in einen zulässigen und einen 32
unzulässigen Teil kommt nur in Betracht, wenn der unzulässige Teil sprachlich und inhaltlich eindeutig abtrennbar ist. In einem solchen Fall wird nicht im Wege der Auslegung eine zu weitgehende Klausel so neu gefasst, dass sie für den Verwender möglichst günstig, aber rechtlich gerade noch zulässig ist. Vielmehr liegt eine sprachlich und inhaltlich teilbare Klauselfassung vor, die ohne ihre unzulässigen Bestandteile mit ihrem zulässigen Inhalt aufrechterhalten werden kann (*vgl. BAG 15. März 2005 - 9 AZR 502/03 - zu II 2 d aa der Gründe, BAGE 114, 97*). Gegenstand der Inhaltskontrolle sind dann für sich jeweils verschiedene, nur formal verbundene AGB-Bestimmungen. Die Zerlegung einer ihrem Wortlaut und Sinn nach einheitlichen Regelung in selbständige Regelungen ist dagegen nicht zulässig.

b) In diesem Sinne ist die streitbefangene Klausel nicht teilbar. Sie enthält 33
keine verschiedenen, nur äußerlich zusammengefassten Regelungen. Teilbar ist die Klausel zwar insoweit, als sie nach Kündigung des Arbeitnehmers einer-

seits und Kündigung des Arbeitgebers andererseits unterscheidet. Hinsichtlich der Kündigung des Arbeitnehmers ist sie aber unteilbar, da sie keine Differenzierung enthält. Dies vermag jedoch dem Klagebegehren nicht zum Erfolg verhelfen, denn durch eine Streichung des Beendigungstatbestandes „Kündigung des Arbeitnehmers“ entfällt die Anspruchsgrundlage.

3. Gesetzliche Vorschriften oder richterrechtliche Rechtsgrundsätze, die nach § 306 Abs. 2 BGB an Stelle der unwirksamen Rückzahlungsklausel zur Anwendung kommen und einen Rückzahlungsanspruch zu Gunsten der Klägerin begründen könnten, bestehen nicht (*BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 33, BAGE 118, 36*). 34

4. Eine ergänzende Vertragsauslegung scheidet ebenfalls aus. Anderenfalls käme es im vorliegenden Fall zu einem Unterlaufen der gesetzlichen Wertvorstellungen des § 307 BGB, ohne dass Nr. 9 Satz 2 der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung daran etwas zu ändern vermag. 35

a) Eine ergänzende Vertragsauslegung setzt voraus, dass der Regelungsplan der Parteien infolge der durch die Unwirksamkeit einer Vertragsklausel entstandenen Lücke einer Vervollständigung bedarf. Dies verlangt zumindest, dass die ersatzlose Streichung der unwirksamen Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen keine angemessene, den typischen und schutzwürdigen Interessen des Klauselverwenders und seines Vertragspartners Rechnung tragende Lösung bietet (*BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 113, 140; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 8 b der Gründe, BAGE 115, 19*). 36

b) Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Die Klägerin hat kein schutzwürdiges Interesse an der Aufrechterhaltung der Klausel. Im Zeitpunkt der Verwendung der Klausel Ende Januar 2006 war bereits bekannt, dass eine Rückzahlungsklausel unwirksam ist, die an Beendigungstatbestände eine Rückzahlungspflicht knüpft, deren Ursache der Verantwortungssphäre des Arbeitgebers zuzurechnen ist. Das ergab sich aus der Entscheidung des Bun- 37

des Arbeitsgerichts vom 6. Mai 1998 (- 5 AZR 535/97 - zu II 4 der Gründe, BAGE 88, 340).

c) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der salvatorischen Klausel in Nr. 9 Satz 2 der Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung. Mit dieser Ersetzungsklausel wurde die Rechtsfolge einer Unwirksamkeit nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht nur abweichend von dem in § 306 BGB geregelten Rechtsfolgensystem gestaltet, indem die in § 306 Abs. 2 BGB vorgesehene Geltung des dispositiven Rechts verdrängt wurde. Zudem wurden die Rechte und Pflichten des Vertragspartners entgegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht klar und durchschaubar dargestellt. Dies ist unzulässig, weil es den Vertragspartner des Verwenders unangemessen benachteiligt (§ 307 Abs. 1 BGB; vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 8 c der Gründe, BAGE 115, 19; BGH 22. November 2001 - VII ZR 208/00 - zu II 3 der Gründe, BB 2002, 592).

5. Ob der Beklagte von der Klägerin zur Kündigung veranlasst wurde, ist nicht entscheidungserheblich. Die §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Allgemeiner Geschäftsbedingungen, nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall. Der Rechtsfolge der Unwirksamkeit sind auch solche Klauseln unterworfen, die in ihrem Übermaßteil in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat (vgl. BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 38, BAGE 118, 36; BGH 28. Oktober 1981 - VIII ZR 302/80 - BGHZ 82, 121).

III. Da die Rückzahlungsklausel, soweit sie die Rückzahlung an die Eigenkündigung des Arbeitnehmers knüpft, ersatzlos entfällt, kann dahinstehen, ob die vom Beklagten erklärte Anfechtung der Vereinbarung durchgreift und welche Rechtsfolgen dies hätte.

IV. Eine andere Anspruchsgrundlage für das Zahlungsbegehren als die Vereinbarung über Ausbildungskostenerstattung wird von der Klägerin nicht geltend gemacht.

B. Über den vom Beklagten hilfsweise zur Aufrechnung gestellten Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs. 2 BGB iVm. §§ 22, 23 KunstUrhG hatte der Senat nicht zu entscheiden. Der Anspruch wurde vom Beklagten nur für den Fall zur Aufrechnung gestellt, dass die Klägerin mit ihrem Anspruch auf Erstattung der Aus- bzw. Weiterbildungskosten durchdringt. Diese Bedingung ist nach dem oben unter A. Gesagten nicht eingetreten. 42

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO. 43

Zwanziger

Schlewing

Spinner

Schmidt

Wischnath