

Arbeitsgericht Wiesbaden



Verkündet am:
18. Dezember 2025

Aktenzeichen: 9 Ca 283/25

Im Namen des Volkes Urteil

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

Klägerin

Proz.-Bev.:

[REDACTED]

gegen

[REDACTED]

Beklagte

Proz.-Bev.:

Rechtsanwalt Tim Michael Mazur,
Seelbachstraße 19, 65326 Aarbergen

hat das Arbeitsgericht Wiesbaden, Kammer 9,
auf die mündliche Verhandlung vom 18. Dezember 2025

durch die Direktorin des Arbeitsgerichts [REDACTED] als Vorsitzende
und die ehrenamtliche Richterin [REDACTED]
und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 6.544,93 EUR festgesetzt.

Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen. Die Statthaftigkeit der Berufung nach dem Wert des Streitgegenstandes bleibt davon unberührt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Weiterbildungskosten und hilfsweise um die Rückzahlung von Vergütung.

Die Beklagte war vom 14. November 2016 bis zum 31. Dezember 2024 als Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte für die Klägerin, eine Rechtsanwalts- und Notarkanzlei mit Sitz in Limburg in Teilzeit mit einem Stundenumfang von 30 Stunden pro Woche verteilt auf die Wochentage Montag bis Freitag zu einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von 1.750,00 Euro tätig. Die Arbeitszeit an Freitagen betrug 4 Stunden.

Auf Wunsch der Beklagten, eine Weiterbildung zur Notarfachwirtin im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Klägerin zu absolvieren, schlossen die Parteien unter dem 18. Januar 2019 eine Vereinbarung (Anlage 1 zur Klageschrift / Bl. 4, 5 d.A.) folgenden Inhalts:

„§ 1**Präambel**

- (1) Der Arbeitnehmer wird den Fortbildungs- bzw. Weiterbildungslehrgang zum Notarfachwirt / zur Notarfachwirtin absolvieren.
- (2) Die Fortbildungsveranstaltung beginnt am 19.01.2019 in Frankfurt und schließt mit der Prüfung zum Notarfachwirt / zur Notarfachwirtin ab. Der Lehrgang wird voraussichtlich am 30. Mai 2020 enden. Im Anschluss finden die Prüfungen statt.

§ 2

Kosten

- (1) Für die in § 1 näher bezeichnete Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme fallen gemäß der Rechnung vom 14.01.2019 Kosten in Höhe von 2.925,00 € an. Diese Kosten werden vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer getragen. Gleiches gilt für eine noch zu zahlende Prüfungsgebühr.
- (2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich zudem, dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten zu der Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme nach Frankfurt zu erstatten und zwar mit einer Kilometerpauschale von 0,30 € pro gefahrenen Kilometer. Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber monatlich eine Aufstellung über die gefahrenen Kilometer übermitteln, aufgrund derer die Abrechnung erfolgen wird.
- (3) Kosten eventuell erforderlicher Fachliteratur werden ebenfalls gegen Nachweis erstattet.

§ 3

Rückzahlung

- (1) Sollte das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren nach Abschluss der in § 1 bezeichneten Fortbildungs- und bzw. Weiterbildungsmaßnahme beendet werden, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber die für den Arbeitnehmer gemäß § 1 und § 2 dieser Vereinbarung gezahlten Beträge innerhalb von einem Monat nach erfolgter Beendigung zurückzuzahlen. Hierbei ist es gleichgültig, aus welchem Rechtsgrund heraus und von welcher Seite das Arbeitsverhältnis beendet wird.
- (2) Die gemäß § 1 und § 2 an den Arbeitnehmer gezahlten Beträge sind wie folgt an den Arbeitgeber zu erstatten:
 - bis zu einem Zeitraum von drei Jahren zu 100%
 - bis zu einem Zeitraum von vier Jahren zu 75%

- bis zu einem Zeitraum von fünf Jahren zu 50%.

...“

Der Fort- bzw. Weiterbildungslehrgang fand außerhalb der Arbeitszeit jeweils samstags statt. Um der Beklagten als alleinerziehender Mutter von drei Kindern, von denen zwei noch minderjährig waren, zu ermöglichen, die Kurszeiten an Samstagen durch freie Zeit für die Familie freitags auszugleichen, schlossen die Parteien unter dem 18. Januar 2019 folgende weitere Vereinbarung (Anlage 2 zur Klageschrift / Bl. 6, 7 d.A.):

„§ 1

Präambel

- (1) Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht seit dem 14.11.2016 ein Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer wird den Fortbildungs- bzw. Weiterbildungslehrgang zum Notarfachwirt / zur Notarfachwirtin absolvieren.
- (2) Die Fortbildungsveranstaltung beginnt am 19.01.2019 in Frankfurt und schließt mit der Prüfung zum Notarfachwirt / zur Notarfachwirtin ab. Der Lehrgang wird voraussichtlich am 30. Mai 2020 enden. Im Anschluss finden die Prüfungen statt.

§2

Arbeitszeit

- (1) Der Arbeitnehmer arbeitet derzeit in einem Umfang von 30 Stunden pro Woche. Aktuell ist mit dem Arbeitnehmer vereinbart, dass die Arbeitszeit freitags 4 Stunden umfasst.
- (2) In Ergänzung zu dem in § 1 Abs. 1 genannten Arbeitsvertrag gestattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, bei Fortzahlung der aktuellen Bezüge wöchentlich seine Arbeitszeit um 4 Stunden zu reduzieren und somit freitags nicht zu arbeiten.

(3) Zwischen den Vertragsparteien herrscht Einigkeit darüber, dass im Falle des erfolgreichen Bestehens des Fortbildungs- bzw. Weiterbildungslehrgangs neue Gehaltsverhandlungen stattfinden und hierbei die gemäß § 2 Abs. 2 reduzierte Arbeitszeit Berücksichtigung findet. Insoweit soll es dem Arbeitgeber ausdrücklich gestattet sein, die reduzierte Arbeitszeit mit einer etwaigen Gehaltserhöhung zu verrechnen.

...“

Der Weiterbildungslehrgang, der 416 Unterrichtsstunden umfasste, fand in der Zeit vom 19. Januar 2019 bis 30. Mai 2020 samstags statt. Im Oktober 2020 legte die Beklagte erfolgreich ihre Prüfung ab.

Auf der Grundlage der Zusatzvereinbarung vom 18. Januar 2019 war die Beklagte wegen der Teilnahme am Weiterbildungslehrgang an 68 Freitagen unter Fortzahlung ihrer Vergütung freigestellt.

Im Zusammenhang mit der Weiterbildung wendete die Klägerin für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie für die von der Beklagten geltend gemachten und ihr erstatteten Fahrtkosten insgesamt 5.761,17 Euro auf. Wegen der Zusammensetzung wird auf die Auflistung im Schriftsatz der Klägerin vom 5. Dezember 2025 (Bl. 44 d. A.) Bezug genommen.

Die Beklagte kündigte das zwischen ihr und der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 2024.

Mit Schreiben vom 2. Februar 2025 2025 (Anlage 3 zur Klageschrift / Bl. 8, 9 d.A.) und 5. März 2025 (Anlage 4 zum Schriftsatz vom 5. Dezember 2025 / Bl. 47 – 50 d.A.) forderte die Klägerin die Beklagte erfolglos zuletzt unter Fristsetzung zum

19. März 2025 zur Rückzahlung von 50% der für Lehrgangs-, Prüfungs- und Fahrtkosten aufgewendeten Beträge, die sie mit 2.880,92 Euro bezifferte, auf.

Diese Forderung verfolgt die Klägerin mit der vorliegenden Klage weiter. Mit der Beklagten am 11. Dezember 2025 zugestellter Klageerweiterung verlangt die Klägerin hilfsweise für den Fall des Obsiegens der Beklagten die Rückzahlung der auf die Zeit der Freistellung gemäß Zusatzvereinbarung entfallende und an die Beklagte gezahlte Bruttovergütung, die die Klägerin unter Zugrundelegung eines Stundenlohnes von 13,47 Euro mit 3.664,35 Euro berechnet hat.

Die Klägerin ist der Auffassung, aufgrund der wegen der Weiterbildung der Beklagten zur Notarfachwirtin wirksam getroffenen Vereinbarungen, sei die Beklagte zur Rückzahlung von 50% der von ihr, der Klägerin, wegen der Weiterbildung getragenen Kosten verpflichtet, nachdem die Beklagte vorzeitig und vor allem aus eigenen Stücken ihr Arbeitsverhältnis beendet habe. Bei der Weiterbildungsvereinbarung handele es sich um eine Individualvereinbarung, die keiner AGB-Kontrolle unterliege. Die Weiterbildungsvereinbarung sei nicht einseitig von ihr gestellt worden. Sie habe vielmehr in einem persönlichen Gespräch auf Wunsch der Beklagten gemeinsam mit dieser vereinbart, dass die Beklagte die Weiterbildung zur Notarfachwirtin im Rahmen ihrer Tätigkeit bei ihr absolvieren und gleichzeitig die Arbeitsstunden reduzieren könne. Die Voraussetzungen für die Annahme allgemeiner Geschäftsbedingungen, nämlich dass die Bedingungen einseitig gestellt werden, lägen demgemäß nicht vor. Die Beklagte habe die Initiative ergriffen, die Regelungen gemeinsam abzufassen und zu unterzeichnen, sodass § 310 Abs. 2 Nr. 1, zweiter Halbsatz BGB gelte. Die Beklagte habe die Stundenreduzierung insbesondere wegen ihrer familiären Situation gewünscht. Die beiden Vereinbarungen vom 18. Januar 2019 seien aus diesem Grund unter dieser individuellen Gesamtschau zu beurteilen und nicht als allgemeine Geschäftsbedingungen zu qualifizieren.

Wenn sich die Beklagte auf die Unwirksamkeit der Weiterbildungsvereinbarung nebst Rückzahlungsklausel als allgemeine Geschäftsbedingung berufe, würde der Rechtsgrund für die Freistellungsvereinbarung bei gleichbleibendem Lohn entfallen.

Daher habe die Beklagte im Falle des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1) die durch die Arbeitszeitreduzierung bei Gehaltsfortzahlung erlangten Bruttolöhne für die 272 Stunden der Freistellung zurückzuzahlen.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag in Höhe von 2.880,58 Euro nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2025 zu zahlen und
2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.664,35 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit, dem 11. Dezember 2025, zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die Vereinbarung zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten seit unwirksam. Es handele sich um eine von der Klägerin gestellte allgemeine Geschäftsbedingung, durch die sie unangemessen im Sinne von § 307 BGB benachteiligt werde, weil die Rückzahlungsklausel nicht danach differenziere, in wessen Verantwortungs- und Risikobereich der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses falle. Darüber hinaus sei auch die Bindungsdauer unangemessen lang. Daher könne die Klägerin auch dann keine Rückzahlung mehr verlangen, wenn es sich nicht um eine allgemeine Geschäftsbedingung handeln würde. Die tatsächliche Fortbildungsdauer von nur ca. drei Monaten rechtfertige keine längere Bindung als zwei Jahre.

Die Klägerin könne auch nicht die Rückzahlung der für die Freistellung gezahlten Vergütung verlangen. Ein bereicherungsrechtlicher Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten scheide ebenso aus, weil sie die seitens der Klägerin übernommenen Fortbildungskosten nicht ohne rechtlichen Grund erlangt habe. Der rechtliche Grund bestehe im wirksamen Fortbildungsvertrag.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die Klage ist unbegründet.

Der Klägerin steht weder ein Anspruch auf Rückzahlung der für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie für Fahrtkostenerstattung gezahlten Beträge (1.) noch ein Anspruch auf Rückzahlung der für die Zeit der Freistellung wegen der Fort- bzw. Weiterbildung der Beklagten zur Notarfachwirtin gezahlten Vergütung (2.) zu.

1.

Die Rückzahlung der gezahlten Lehrgangs- und Prüfungsgebühren und Fahrtkosten könnte die Klägerin allein aufgrund der mit der Beklagten getroffenen Weiterbildungsvereinbarung vom 18. Januar 2019 beanspruchen.

Diese sieht in § 3 zwar vor, dass die Beklagte verpflichtet ist, 50% der nach § 2 der Vereinbarung für die Fort- und Weiterbildung zur Notarfachwirtin von der Klägerin aufgewendeten Kosten zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung endet. Diese

Vereinbarung ist jedoch ungeachtet der Frage, ob es sich dabei um eine allgemeine Geschäftsbedingung oder um eine Individualvereinbarung handelt, unwirksam.

Zwar sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen Ausbildungskosten, die der Arbeitgeber aufgewendet hat, vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen sind, wenn dieser das Arbeitsverhältnis vor Ablauf bestimmter Fristen beendet, grundsätzlich zulässig. Das gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Zahlungsverpflichtungen, die an die vom Arbeitnehmer ausgehende Kündigung anknüpfen, können gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen. Die Rückzahlungspflicht muss vom Standpunkt eines verständigen Betrachters einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Der Arbeitnehmer muss mit der Ausbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben. Insgesamt muss die Erstattungspflicht dem Arbeitnehmer zuzumuten sein. Die für den Arbeitnehmer tragbaren Bindungen sind aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung der Umstände des Einzelfalles zu ermitteln. Die richterliche Inhaltskontrolle einzelvertraglicher Klauseln, durch die sich der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Ausbildungskosten verpflichtet, ist von Verfassungs wegen geboten. § 242 BGB begründet die Befugnis zu einer richterlichen Inhaltskontrolle von Verträgen. Die bei der gerichtlichen Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln gebotene Interessenabwägung hat sich vorrangig daran zu orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Aus- und Weiterbildung einen geldwerten Vorteil erlangt. Die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln hängt dabei insbesondere auch von der Fortbildungs- und Bindungsdauer ab. Beide müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Da der Arbeitgeber während der Fortbildung üblicherweise die Vergütung fortzahlt oder einen Unterhaltszuschuss gewährt, hängt von ihrer Dauer regelmäßig die Höhe der Arbeitgeberaufwendungen maßgeblich ab. Entscheidend ist aber auch, dass die Dauer der Fortbildung ein starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation ist (vgl. BAG, Urteil vom 6. September 1995 - 5 AZR 241/94 - Rn. 26, 27 und 29 mwN.). Maßgeblich für die Berechnung der Dauer der Fortbildungsmaßnahmen sind dabei nur die tatsächlichen Zeiten der

Fortbildung. Zwischen den Ausbildungszeiten liegende Zeiten sind bei der Dauer nicht zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 6. September 1995 - 5 AZR 241/94 -).

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer sich anschließt, darf bei einer Lehrgangsdauer von bis zu zwei Monaten ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung im Regelfall höchstens eine einjährige Bindung vereinbart werden. Eine Lehrgangsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr ohne Arbeitsverpflichtung rechtfertigt im Regelfall keine längere Bindung als drei Jahre und eine Lehrgangsdauer von drei bis vier Monaten regelmäßig keine längere Bindungsdauer als zwei Jahre (vgl. BAG, Urteil vom 6. September 1995 - 5 AZR 241/94 - Rn. 30 und 40 mwN.).

Vorliegend hat die Beklagte durch die Fort- und Weiterbildung zur Notarfachwirtin nach übereinstimmendem Verständnis der Parteien geldwerte Vorteile wegen der dadurch erlangten höherwertigen Qualifikation, die sie auch über das Arbeitsverhältnis zur Klägerin hinaus nutzen kann, erlangt, sodass an sich eine Rückzahlungsvereinbarung zulässig ist. Die vereinbarte Bindungsdauer ist jedoch unzumutbar, da Fortbildungs- und Bindungsdauer nicht in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Die eigentliche Fort- und Weiterbildung hat im Zeitraum vom 19. Januar 2019 bis zum 30. Mai 2020 jeweils samstags stattgefunden und einen Umfang von insgesamt 460 Unterrichtsstunden, d.h. von 312 Zeitstunden umfasst. Bei der für die Beklagte maßgeblichen Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche, die 130 Stunden pro Monat entsprechen, macht dies 2,4 Monate aus.

Da die Fort- und Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit der Beklagten stattgefunden hat, ist durch diese selbst keine Arbeitszeit ausgefallen, die von der Klägerin vergütet worden wäre. Die Arbeitszeit der Beklagten hat sich auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt. Durch die Teilnahme an den Weiterbildungskursen selbst ist die Arbeitszeit der Beklagten daher nicht tangiert

gewesen. Zeitgleich mit dem Weiterbildungsvertrag ist jedoch eine Vereinbarung über die Freistellung der Beklagten von der an Freitagen geschuldeten Arbeitsleistung von vier Stunden unter Fortzahlung ihrer Vergütung vereinbart worden, die schon nach der Präambel der Zusatzvereinbarung in untrennbarem Zusammenhang mit der Fort- und Weiterbildung stand. Durch die Freistellung sollte der Beklagten vor ihrem familiären Hintergrund als alleinerziehender Mutter von drei Kindern die Fortbildung erst ermöglicht werden. Die beiden Verträge sind daher als Einheit zu betrachten. Die Fort- und Weiterbildung ist danach im Ergebnis unter Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung für 68 Arbeitstage im Umfang von vier Stunden, d.h. im Umfang von 272 Arbeitsstunden erfolgt, was bei der maßgeblichen Monatsarbeitszeit der Beklagten etwas mehr als zwei Monaten entsprochen hat.

Bei dieser Lehrgangsdauer ist nach den dargestellten Grundsätzen im Regelfall keine längere Bindungsdauer als zwei Jahre zulässig.

Zwar gelten die dargestellten Grundsätze zur Bindungsdauer nur für den Regelfall. Im Einzelfall kann auch bei kürzerer Dauer der Fortbildung eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein, wenn etwa der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufwendet und die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer besondere Vorteile bringt. Umgekehrt kann auch bei längerer Dauer der Fortbildung nur eine verhältnismäßig kurze Bindung gerechtfertigt sein. Das kann etwa dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber nur verhältnismäßig wenig Mittel aufwendet und die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer nur geringe Vorteile bringt (vgl. BAG, Urteil vom 6. September 1995 - 5 AZR 241/94 - Rn. 31).

Bei der Fort- und Weiterbildung der Beklagten zur Notarfachwirtin handelt es sich nach den Gesamtumständen um einen Regelfall, bei dem eine längere Bindungsdauer als zwei Jahre unzulässig ist. Eine längere Bindungsdauer ist weder nach der Höhe der Aufwendungen der Klägerin noch nach den von der Beklagten erlangten Vorteilen angezeigt.

Im Streitfall bedarf es aber letztlich keiner Entscheidung über die vertraglich zulässige Höchstdauer. Jedenfalls die vereinbarte fünfjährige Bindung verstößt gegen Treu und Glauben und führt zur Unwirksamkeit dieses Teils der Rückzahlungsvereinbarung gemäß § 242 BGB.

Eine Rückzahlungsverpflichtung kann vorliegend auch nicht dadurch begründet werden, dass nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei Individualvereinbarungen mit einer zu langen Bindungsfrist für die Rückzahlung von Fortbildungskosten die Bindungsdauer auf das zulässige Maß zurückzuführen ist. Nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung war die Beklagte noch mehr als vier Jahre für die Klägerin tätig. Eine längere als vierjährige Bindung ist aber unter den gegebenen Umständen auf keinen Fall gerechtfertigt.

Im Übrigen ist aus Sicht der Kammer im Streitfall davon auszugehen, dass es sich bei der Rückzahlungsvereinbarung um eine von der Klägerin gestellte allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne der §§ 305 ff. BGB handelt. Nach den Gesamtumständen ist der Text der Vereinbarung von der Klägerin vorgegeben und nicht zwischen den Parteien im Einzelnen ausgehandelt worden. Aushandeln bedeutet mehr als verhandeln. Für ein Aushandeln genügt nicht, dass der Vertragsinhalt lediglich erörtert wird und den Vorstellungen des Vertragspartners entspricht oder dass dieser keine Einwendungen erhebt. Gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB hat eine AGB-Kontrolle bei vorformulierten Vertragsbedingungen auch dann stattzufinden, wenn sie nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind, soweit der Arbeitnehmer als Verbraucher aufgrund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Zudem gelten allgemeine Geschäftsbedingungen bei Verbraucherverträgen wie Arbeitsverträgen als vom Arbeitgeber gestellt, wenn sie nicht vom Arbeitnehmer eingeführt worden sind. Dass es sich bei der streitgegenständlichen Rückzahlungsvereinbarung der Parteien dennoch um eine ausgehandelte Vertragsbedingung gehandelt hat, hat die insoweit darlegungs- und beweispflichtige Klägerin weder ausreichend dargelegt noch unter Beweis gestellt. Dafür genügt nicht, dass der Weiterbildungsvertrag und die in diesem Zusammenhang geschlossene Zusatzvereinbarung auf Wunsch der Beklagten zu

Stande gekommen sind und die Beklagte gegen den Inhalt keine Einwendungen erhoben hat.

Als allgemeine Geschäftsbedingung wäre die Rückzahlungsvereinbarung bereits gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam, weil sie die Beklagte entgegen den Geboten von Treu und Glauben schon deswegen unangemessen benachteiligt, weil für eine Rückzahlungsverpflichtung gleichgültig sein sollte, aus welchem Rechtsgrund heraus und von welcher Seite das Arbeitsverhältnis beendet wird. Unangemessen benachteiligend ist eine vom Arbeitgeber als allgemeine Geschäftsbedingung gestellte Rückzahlungsklausel, nach der der Arbeitnehmer auch dann Fortbildungskosten zu erstatten hat, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer aus Gründen endet, die, wie bei der streitgegenständlichen Klausel, nicht in seinen Verantwortungs- und Risikobereich fallen. Wegen des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion scheidet auch eine Rückführung einer solchen Klausel auf das Zulässige aus. Sie ist vielmehr von vorneherein insgesamt unwirksam. Unerheblich ist, ob die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Einzelfall auf Gründen aus der Sphäre des Arbeitnehmers beruhte.

2.

Der Klägerin steht auch kein Anspruch auf Rückzahlung der für die Zeit der Freistellung im Zusammenhang mit der Fort- und Weiterbildung gezahlten Vergütung zu.

Eine Verpflichtung zur Rückzahlung der Vergütung ist weder in der Fortbildungsvereinbarung vom 18. Januar 2019 noch in der Zusatzvereinbarung vom 18. Januar 2019 vorgesehen. In § 2 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung ist in diesem Zusammenhang lediglich festgehalten, dass zwischen den Vertragsparteien Einigkeit darüber herrscht, dass im Falle des erfolgreichen Bestehens des Fortbildungs- bzw. Weiterbildungslehrgangs neue Gehaltsverhandlungen stattfinden und hierbei die gemäß § 2 Abs. 2 reduzierte Arbeitszeit Berücksichtigung findet und es dem

Arbeitgeber insoweit ausdrücklich gestattet sein soll, die reduzierte Arbeitszeit mit einer etwaigen Gehaltserhöhung zu verrechnen.

Ein Rückzahlungsanspruch ergibt sich auch nicht aus dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage oder aus § 812 BGB.

Die Beklagte hat die Vergütung nicht ohne Rechtsgrund im Sinne von § 812 BGB erlangt.

Grundlage für die Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung ist die im Zusammenhang mit der Fort- und Weiterbildungsvereinbarung getroffene Zusatzvereinbarung vom 18. Januar 2019. Nach § 2 Abs. 2 dieser Vereinbarung wurde der Beklagten „gestattet, bei Fortzahlung [ihrer] Bezüge wöchentlich...die Arbeitszeit um 4 Stunden zu reduzieren und somit freitags nicht zu arbeiten“.

Übereinstimmende Vorstellung und Geschäftsgrundlage dieser Vereinbarung war, wie aus der Präambel der Zusatzvereinbarung ersichtlich, dass die Beklagte in der Zeit vom 19. Januar 2019 bis zum 30. Mai 2020 die Fort- und Weiterbildung zur Notarfachwirtin absolviert. Die Beklagte hat den Lehrgang besucht und die Prüfung im Oktober 2020 erfolgreich abgelegt.

Die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel der Weiterbildungsvereinbarung war nicht Voraussetzung für die Freistellung unter Vergütungsfortzahlung und auch nicht Geschäftsgrundlage der Zusatzvereinbarung.

Geschäftsgrundlagen sind die bei Abschluss eines Vertrages zu Tage getretenen, dem anderen Vertragsteil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen der einen Partei oder die gemeinsame Vorstellung beider Parteien

vom Vorhandensein oder dem zukünftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf dieser Vorstellung aufbaut.

Die bei Vertragsschluss möglicherweise übereinstimmende Vorstellung, dass es im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der im Weiterbildungsvertrag genannten Fristen zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten kommt, ist nicht Geschäftsgrundlage der Vereinbarung im oben beschriebenen Sinne geworden.

Weitergehende Anspruchsgrundlagen, die einen Anspruch der Klägerin auf Rückzahlung der gezahlten Vergütung begründen könnten, sind nicht ersichtlich.

B.

Die Klägerin hat als unterlegene Partei gemäß den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

C.

Der gemäß den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ZPO festgesetzte Wert des Streitgegenstandes entspricht der Summe der mit den Klageanträgen geltend gemachten Zahlungsforderungen.

D.

Die Klägerin kann unter den Voraussetzungen des § 64 Abs. 2 b ArbGG Berufung einlegen. Eine entsprechende ausführliche Rechtsmittelbelehrung folgt nach.

Für eine streitwertunabhängige Zulassung der Berufung besteht keine gesetzlich begründete Veranlassung im Sinne des § 64 Abs. 3 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei **Berufung** einlegen,

- wenn die Berufung im Urteil ausdrücklich zugelassen worden ist oder
- wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes **600,00 EUR** übersteigt oder
- in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

In anderen Fällen ist die Berufung unstatthaft.

Die Berufung muss bei dem **Hessischen Landesarbeitsgericht** eingelegt werden.

Das Rechtsmittel muss in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden. Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung und Begründung der Berufung wird auf § 46c ArbGG verwiesen.

Der Schriftsatz muss entweder qualifiziert elektronisch signiert oder einfach elektronisch signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c Abs. 4 ArbGG, z.B. per besonderen elektronischem Anwaltspostfach, übermittelt werden. Auch die weiteren Voraussetzungen an ein zulässiges elektronisches Dokument des § 46c ArbGG sind zu beachten.

Die weiteren Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und Übermittlungswegen, sowie zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Über das Justizportal des Bundes und der Länder (www.justiz.de) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auch auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de).

Rechtsanwälte dürfen gemäß § 46g Satz 1 ArbGG Schriftsätze nur noch in **elektronischer Form** einreichen. Das Gleiche gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen und Bevollmächtigten, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 oder Nr. 4 ArbGG zur Verfügung steht.

Die **Frist** für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Berufung zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

- Rechtsanwälte

- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

Die Vorsitzende

gez. [REDACTED]
Direktorin des Arbeitsgerichts



Beglaubigt

[REDACTED]
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle