

Ausfertigung

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

13 Sa 374/02
1 Ca 427/01 (Hannover)

Verkündet am:
06.08.2002

, Ger.-Ang.
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte: - Beklagte und Berufungsklägerin -

g e g e n

Prozessbevollmächtigte: - Kläger und Berufungsbeklagter -

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 06.08.2002 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Dr. Rosenkötter** und die ehrenamtlichen Richter Voß und Kirchhoff

für R e c h t erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen das Urteil des

Arbeitsgerichts Hannover vom 28.11.2001, 1 Ca 427/01,
teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.218,65 €
nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem
01.05.2001 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Widerklage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 3/10,
die Beklagte zu 7/10.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.429,66 €
festgesetzt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt Zahlung des April-Gehalts in Höhe von 3.752,-- DM
brutto. Die Beklagte wendet ein, sie habe die Sozialversicherungsbeiträge
und die Lohnsteuer abgeführt. Ein Anspruch auf Zahlung des Nettobetrag
von 2.383,43 DM bestehe aber nicht. Aufgrund des geschlossenen Fort-
bildungsvertrages habe sie Anspruch auf Rückzahlung von Fortbildungs-
kosten in Höhe von mindestens 3.900,-- DM. Aufgrund Aufrechnung sei damit
der Nettogehaltsanspruch erfüllt und außerdem sei die Widerklage in Höhe
von 1.000,-- DM begründet.

Nachdem die Beklagte erstinstanzlich noch Rückzahlung für weitere Fort-
bildungskosten geltend gemacht hat, beschränkt sie im Berufungsverfahren
den Rückzahlungsanspruch auf die Kosten für eine Kursteilnahme vom 15. bis
19.01.2001 betreffend , durchgeführt von der Firma

Im Fortbildungsvertrag vom 01.08.2000 ist u.a. geregelt, dass die Beklagte für die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen die anfallenden Kosten übernimmt und das Gehalt weiterzahlt und andererseits der Kläger zur Erstattung der Bezüge und Lehrgangskosten im Falle der Eigenkündigung verpflichtet ist. Ergänzend wird Bezug genommen auf den Text des Fortbildungsvertrages, Bl. 9 d.A..

Der Kurs, an dem der Kläger im Januar 2001 teilgenommen hat, beinhaltete die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zur Installation von . Außerdem wurden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die erforderlich sind, zum Erstellen von Datei-, Druck- und Terminalservern zu installieren und zu konfigurieren. Zielgruppe des Kurses waren Supportfachleute. Ergänzend wird Bezug genommen auf die Kursbeschreibung "Implementieren von " , Bl. 29 und 30 d.A.. Der Kläger erhielt ein Zertifikat über die erfolgreiche Kursteilnahme (Bl. 31 d.A.).

Der Kläger hat vorgetragen, in dem Kurs sei lediglich Basiswissen vermittelt worden, berufliche Vorteile habe ihm die Kursteilnahme nicht verschaffen können. Vielmehr habe die Fortbildung ausschließlich dazu gedient, ihm die Arbeitstätigkeit bei der Beklagten zu ermöglichen. Zu der Kursteilnahme sei er entsandt worden, weil im Oktober/November 2000 Probleme bei der Installation von bei einem Kunden aufgetreten seien.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.752,00 DM brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG vom 09.06.1998 seit 01.05.2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Im Wege der Widerklage hat sie beantragt,

den Widerbeklagten zu verurteilen, an sie 1.000,-- DM nebst
5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG seit
16.05.2001 zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, für die Ausübung seiner Tätigkeit habe der
Kläger Kenntnisse des Kurses aus Januar 2001 nicht benötigt. Über die
Kursteilnahme sei auch nicht aus Anlass von Installationsproblemen mit dem
entschieden worden. Es handele sich vielmehr um eine
Fortbildungsmaßnahme, die für den Kläger beruflich verwertbar gewesen sei
und die er auch bei seinem Folgearbeitgeber habe einsetzen können.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 3.752,-- DM brutto
verurteilt und die Widerklage abgewiesen. Ergänzend wird Bezug genommen
auf Tenor und Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils.

Mit Berufung wiederholt die Beklagte ihr Vorbringen zur Abführung von
Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer. Zum Anspruch auf Erstattung
der Fortbildungskosten trägt sie vor, die Länge der Ausbildung sei nicht
allein ausschlaggebend. Aus der Höhe der angefallenen Seminarkosten von
3.490,-- DM netto sei zu folgern, dass es sich um ein sehr intensives
Seminar gehandelt habe. Die vermittelten Kenntnisse würden eine erheb-
liche Qualifikation darstellen, die es im Übrigen rechtfertige, ent-
sprechend den Vergütungsempfehlungen des Berufsverbandes eine
Höhergruppierung von Gruppe T 3 nach Gruppe T 4 vorzunehmen. Ergänzend
wird Bezug genommen auf die Berufungsbegründung.

Die Beklagte beantragt:

Unter Aufhebung des Schlussurteils des Arbeitsgerichts Hannover

vom 28.11.2001

- a) die Klage des Klägers in Höhe eines Betrages von DM 3.752,-- brutto - nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2001 abzuweisen;
- b) den Widerbeklagten zu verurteilen, an die Widerklägerin € 511,29 (DM 1.000,--) nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG vom 16.05.2001 bis 31.12.2001 und ab 01.01.2002 nach BGB zu zahlen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er führt aus, er habe zumindest Anspruch auf den sich aus 3.752,-- DM ergebenden Nettolohn. Im Übrigen verteidigt er unter Bezugnahme auf sein erstinstanzliches Vorbringen das arbeitsgerichtliche Urteil.

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

Die zulässige Berufung der Beklagten ist nur zum Teil begründet. Die Klageforderung war auf den Nettogehaltsanspruch April 2001 zu reduzieren, die weitergehende Klage auf Bruttoentgelt war abzuweisen. Unbegründet ist die Berufung, soweit die Beklagte Kostenerstattung für den Kurs geltend macht.

Die Beklagte hat erst- und zweitinstanzlich vorgetragen, sie habe für das April-Gehalt Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer abgeführt. Eine ordnungsgemäße Gehaltsabrechnung ist erfolgt, die Gehaltsabrechnung ist dem Kläger auch zugegangen. Daraus ist zu folgern, dass entsprechend der Gehaltsabrechnung dem Kläger auch ordnungsgemäß Sozialversicherungsnachweise und eine ordnungsgemäße Lohnsteuerbescheinigung erteilt sind. Unter diesen Umständen reicht ein Bestreiten der Abführung von Lohnsteuer und

Sozialversicherungsabgaben mit Nichtwissen nicht aus, es bedarf vielmehr des Vortrags besonderer Anhaltspunkte, dass entgegen der vorliegenden Abrechnung nicht abgeführt ist und noch Anspruch auf das volle Bruttomonatsgehalt besteht. Der Kläger hat nicht ausreichend bestritten, so dass der Zahlungsanspruch auf das errechnete Nettogehalt zu begrenzen war.

Ein Anspruch der Beklagten auf Zahlung von Fortbildungskosten besteht nicht.

Verträge über die Rückzahlung von Aus- oder Fortbildungskosten im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer sind grundsätzlich zulässig, sie können aber wegen Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) unwirksam sein, wenn sie die grundrechtlich geschützte Rechtsposition des Arbeitnehmers auf freie Arbeitsplatzwahl gemäß Artikel 12 Abs. 1 Satz 1 GG übermäßig beeinträchtigen. Rückzahlungsklauseln unterliegen damit der gerichtlichen Inhaltskontrolle. Danach muss die Rückzahlungsverpflichtung bei verständiger Betrachtung einem billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen, andererseits muss der Arbeitnehmer aus der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben, die Erstattungspflicht muss zumutbar sei. Eine Kostenbeteiligung ist dem Arbeitnehmer zuzumuten, wenn mit der Aus- oder Fortbildung berufliche Vorteile für ihn verbunden sind. Die beruflichen Vorteile können bestehen in einem innerbetrieblichen Aufstieg, z.B. in eine höhere Gehaltsstufe, sie können aber auch darin bestehen, dass der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten außerhalb des Betriebes verwerten und beruflich aufsteigen kann, also sein Wert am Arbeitsmarkt erhöht ist. Dagegen scheidet eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel aus, wenn die Fortbildung in erster Linie innerbetrieblich von Nutzen ist, der Auffrischung vorhandener Kenntnisse dient oder die Anpassung der Kenntnisse an neuere betriebliche Gegebenheiten angestrebt wird. Dabei ist die Dauer der Fortbildung ein starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation. Ob die Fortbildung tatsächlich zu einem innerbetrieblichen Aufstieg führt, ob es dem Arbeitnehmer tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt gelingt, aus der Fortbildung Vorteile zu ziehen, ist unerheblich. Entscheidend ist, dass die Möglichkeit besteht, einen beruflichen Vorteil zu erlangen (BAG vom

16.03.1994, 5 AZR 339/92, AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; BAG vom 30.11.1994, 5 AZR 715/93, AP Nr. 20 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; LAG Düsseldorf vom 29.03.2001, 11 Sa 1760/00, NZA/RR 2002, S. 292).

Der Kläger hat durch die Fortbildung keinen erheblichen beruflich verwertbaren Vorteil erhalten. Eine Beteiligung an den Fortbildungskosten ist ihm nicht zuzumuten.

Der Kläger hat durch die Kursteilnahme keine allgemein anerkannte Qualifikation erworben. Das über die Kursteilnahme ausgestellte Zertifikat ist eine Teilnahmebescheinigung. Fortbildungen für Servicemitarbeiter oder Vertriebsmitarbeiter sind in vielen Branchen üblich. Zertifikate der vorliegenden Art über Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme stellen deshalb keinen erheblichen beruflichen Vorteil dar.

Nach der vorliegenden Kursübersicht wurden den Kursteilnehmern Kenntnisse über die Installation des Softwareprogramms

vermittelt. Bei dem Betriebssystem

handelt es sich um ein gängiges und im Markt breit eingeführtes System. Gerade im Bereich des Vertriebs von Bürokommunikation müssen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Installation des Systems damit als Basiswissen angesehen werden. Berücksichtigt man weiter, dass gerade der Softwarebereich einem ständigen Wandel und einer ständigen Erneuerung unterworfen ist, so ergibt sich: Die Kursteilnahme war für den Kläger zur Erfüllung seiner innerbetrieblichen Aufgaben bei der Beklagten sinnvoll, wenn nicht sogar notwendig. Eine besondere über das Normalmaß einer betrieblichen Fortbildung hinausgehende Fortbildung liegt aber nicht vor. Insbesondere stellt die Fortbildung keine besondere Qualifikation dar, die am Arbeitsmarkt vom Kläger für eine höher qualifizierte und besser bezahlte Position ohne weiteres genutzt werden konnte.

Die Kammer hat nicht verkannt, dass die Fortbildungsmaßnahme für die Beklagte mit einem nicht unerheblichen Kostenaufwand verbunden war. Andererseits handelt es sich um eine zeitlich begrenzte Schulung von nur 5 Tagen. Fortbildungen, sei es betriebsintern, sei es außerhalb des Betriebes, werden von vielen Unternehmen durchgeführt und ihren Mitar-

beitern angeboten. Insbesondere bei qualifizierten Arbeitnehmern oder in Bereichen, die einem ständigen Wandel unterliegen, sind Fortbildungsmaßnahmen üblich und auch notwendig, damit die Arbeitnehmer entsprechend den betrieblichen Anforderungen ihre Arbeit leisten können. Für derartige betriebliche Fortbildungen, die primär im Unternehmensinteresse erfolgen, kann aber keine Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten anerkannt werden. Die vorliegende Fortbildung hält sich in diesem üblichen Rahmen, wie bereits aus der Dauer von 5 Tagen folgt.

Unabhängig von der Intensität der Schulung folgt aus der Schulungsdauer auch, dass der Kläger keinen erheblichen Vorteil am Arbeitsmarkt erhalten hat, der eine Rückzahlungsverpflichtung rechtfertigen könnte. Gerade wenn eine Schulung oder Fortbildung nicht mit einem allgemein anerkannten qualifizierten Abschluss verbunden ist wie hier, ist für die Einschätzung auf dem Arbeitsmarkt die Kursdauer wesentlich. Eine lediglich 5-tägigen Kursteilnahme, die den üblichen Rahmen betrieblicher Fortbildungen nicht übersteigt, wird vom Arbeitsmarkt nicht als besondere Qualifikation gewertet.

Soweit die Beklagte meint, die Kursteilnahme rechtfertige eine Höhergruppierung von T 3 nach T 4 der Vergütungsempfehlungen für Mitarbeiter der Betriebe des Bundesverbandes , so kann das von der Kammer nicht nachvollzogen werden. T 3 verlangt Fachausbildung und großes Können, Selbständigkeit und hohes Verantwortungsbewusstsein. T 4 erfasst bestqualifizierte Arbeitnehmer mit erheblichen Spezialkenntnissen. Es erscheint bereits fraglich, ob die vorliegende Kursteilnahme im Rahmen einer Eingruppierung nach T 3 relevant ist, eindeutig ist aber, dass durch die 5-tägige Vermittlung von Installationskenntnissen keine erheblichen Spezialkenntnisse vermittelt werden, die T 4 verlangt. Entsprechend ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger nach erfolgreichem Abschluss des Kurses eine höhere Bezahlung von der Beklagten erhalten hat.

Im Ergebnis handelt es sich bei der Kursteilnahme um eine Fortbildungsmaßnahme, die aufgrund Inhalt und insbesondere ihrer Dauer den üblichen Rahmen nicht übersteigt und die deshalb keine Rückzahlungsverpflichtung

auslösen kann. Auf die weitere vom Kläger angesprochene Frage, ob der vorliegende Fortbildungsvertrag einer Inhaltskontrolle nach § 242 BGB i.V.m. AGB-Recht standhält, kam es nicht mehr an.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO, die Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes auf § 3 ZPO.

Gründe, die Revision zuzulassen, bestanden nicht. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird verwiesen.

Dr. Rosenkötter

Voß

Kirchhoff



Ausgefertigt:

am 26. Aug. 2002

26. Aug. 2002

Gerichtsangestellte

als Sachbearbeiterin der Geschäftsstelle

Ausfertigung

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

13 Sa 374/02
1 Ca 427/01 (Hannover)

Verkündet am:
06.08.2002

, Ger.-Ang.
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte: - Beklagte und Berufungsklägerin -

g e g e n

Prozessbevollmächtigte: - Kläger und Berufungsbeklagter -

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 06.08.2002 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Dr. Rosenkötter** und die ehrenamtlichen Richter Voß und Kirchhoff

für R e c h t erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen das Urteil des

Arbeitsgerichts Hannover vom 28.11.2001, 1 Ca 427/01,
teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.218,65 €
nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem
01.05.2001 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Widerklage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 3/10,
die Beklagte zu 7/10.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.429,66 €
festgesetzt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt Zahlung des April-Gehalts in Höhe von 3.752,-- DM
brutto. Die Beklagte wendet ein, sie habe die Sozialversicherungsbeiträge
und die Lohnsteuer abgeführt. Ein Anspruch auf Zahlung des Nettobetrages
von 2.383,43 DM bestehe aber nicht. Aufgrund des geschlossenen Fort-
bildungsvertrages habe sie Anspruch auf Rückzahlung von Fortbildungs-
kosten in Höhe von mindestens 3.900,-- DM. Aufgrund Aufrechnung sei damit
der Nettogehaltsanspruch erfüllt und außerdem sei die Widerklage in Höhe
von 1.000,-- DM begründet.

Nachdem die Beklagte erstinstanzlich noch Rückzahlung für weitere Fort-
bildungskosten geltend gemacht hat, beschränkt sie im Berufungsverfahren
den Rückzahlungsanspruch auf die Kosten für eine Kursteilnahme vom 15. bis
19.01.2001 betreffend , durchgeführt von der Firma

Im Fortbildungsvertrag vom 01.08.2000 ist u.a. geregelt, dass die Beklagte für die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen die anfallenden Kosten übernimmt und das Gehalt weiterzahlt und andererseits der Kläger zur Erstattung der Bezüge und Lehrgangskosten im Falle der Eigenkündigung verpflichtet ist. Ergänzend wird Bezug genommen auf den Text des Fortbildungsvertrages, Bl. 9 d.A..

Der Kurs, an dem der Kläger im Januar 2001 teilgenommen hat, beinhaltete die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zur Installation von . Außerdem wurden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die erforderlich sind, zum Erstellen von Datei-, Druck- und Terminalservern zu installieren und zu konfigurieren. Zielgruppe des Kurses waren Supportfachleute. Ergänzend wird Bezug genommen auf die Kursbeschreibung "Implementieren von " , Bl. 29 und 30 d.A.. Der Kläger erhielt ein Zertifikat über die erfolgreiche Kursteilnahme (Bl. 31 d.A.).

Der Kläger hat vorgetragen, in dem Kurs sei lediglich Basiswissen vermittelt worden, berufliche Vorteile habe ihm die Kursteilnahme nicht verschaffen können. Vielmehr habe die Fortbildung ausschließlich dazu gedient, ihm die Arbeitstätigkeit bei der Beklagten zu ermöglichen. Zu der Kursteilnahme sei er entsandt worden, weil im Oktober/November 2000 Probleme bei der Installation von bei einem Kunden aufgetreten seien.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.752,00 DM brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG vom 09.06.1998 seit 01.05.2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Im Wege der Widerklage hat sie beantragt,

den Widerbeklagten zu verurteilen, an sie 1.000,-- DM nebst
5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG seit
16.05.2001 zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, für die Ausübung seiner Tätigkeit habe der
Kläger Kenntnisse des Kurses aus Januar 2001 nicht benötigt. Über die
Kursteilnahme sei auch nicht aus Anlass von Installationsproblemen mit dem
entschieden worden. Es handele sich vielmehr um eine
Fortbildungsmaßnahme, die für den Kläger beruflich verwertbar gewesen sei
und die er auch bei seinem Folgearbeitgeber habe einsetzen können.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 3.752,-- DM brutto
verurteilt und die Widerklage abgewiesen. Ergänzend wird Bezug genommen
auf Tenor und Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils.

Mit Berufung wiederholt die Beklagte ihr Vorbringen zur Abführung von
Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer. Zum Anspruch auf Erstattung
der Fortbildungskosten trägt sie vor, die Länge der Ausbildung sei nicht
allein ausschlaggebend. Aus der Höhe der angefallenen Seminarkosten von
3.490,-- DM netto sei zu folgern, dass es sich um ein sehr intensives
Seminar gehandelt habe. Die vermittelten Kenntnisse würden eine erheb-
liche Qualifikation darstellen, die es im Übrigen rechtfertige, ent-
sprechend den Vergütungsempfehlungen des Berufsverbandes eine
Höhergruppierung von Gruppe T 3 nach Gruppe T 4 vorzunehmen. Ergänzend
wird Bezug genommen auf die Berufungsbegründung.

Die Beklagte beantragt:

Unter Aufhebung des Schlussurteils des Arbeitsgerichts Hannover

vom 28.11.2001

- a) die Klage des Klägers in Höhe eines Betrages von DM 3.752,-- brutto - nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2001 abzuweisen;
- b) den Widerbeklagten zu verurteilen, an die Widerklägerin € 511,29 (DM 1.000,--) nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG vom 16.05.2001 bis 31.12.2001 und ab 01.01.2002 nach BGB zu zahlen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er führt aus, er habe zumindest Anspruch auf den sich aus 3.752,-- DM ergebenden Nettolohn. Im Übrigen verteidigt er unter Bezugnahme auf sein erstinstanzliches Vorbringen das arbeitsgerichtliche Urteil.

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

Die zulässige Berufung der Beklagten ist nur zum Teil begründet. Die Klageforderung war auf den Nettogehaltsanspruch April 2001 zu reduzieren, die weitergehende Klage auf Bruttoentgelt war abzuweisen. Unbegründet ist die Berufung, soweit die Beklagte Kostenerstattung für den Kurs geltend macht.

Die Beklagte hat erst- und zweitinstanzlich vorgetragen, sie habe für das April-Gehalt Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer abgeführt. Eine ordnungsgemäße Gehaltsabrechnung ist erfolgt, die Gehaltsabrechnung ist dem Kläger auch zugegangen. Daraus ist zu folgern, dass entsprechend der Gehaltsabrechnung dem Kläger auch ordnungsgemäß Sozialversicherungsnachweise und eine ordnungsgemäße Lohnsteuerbescheinigung erteilt sind. Unter diesen Umständen reicht ein Bestreiten der Abführung von Lohnsteuer und

Sozialversicherungsabgaben mit Nichtwissen nicht aus, es bedarf vielmehr des Vortrags besonderer Anhaltspunkte, dass entgegen der vorliegenden Abrechnung nicht abgeführt ist und noch Anspruch auf das volle Bruttomonatsgehalt besteht. Der Kläger hat nicht ausreichend bestritten, so dass der Zahlungsanspruch auf das errechnete Nettogehalt zu begrenzen war.

Ein Anspruch der Beklagten auf Zahlung von Fortbildungskosten besteht nicht.

Verträge über die Rückzahlung von Aus- oder Fortbildungskosten im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer sind grundsätzlich zulässig, sie können aber wegen Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) unwirksam sein, wenn sie die grundrechtlich geschützte Rechtsposition des Arbeitnehmers auf freie Arbeitsplatzwahl gemäß Artikel 12 Abs. 1 Satz 1 GG übermäßig beeinträchtigen. Rückzahlungsklauseln unterliegen damit der gerichtlichen Inhaltskontrolle. Danach muss die Rückzahlungsverpflichtung bei verständiger Betrachtung einem billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen, andererseits muss der Arbeitnehmer aus der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben, die Erstattungspflicht muss zumutbar sei. Eine Kostenbeteiligung ist dem Arbeitnehmer zuzumuten, wenn mit der Aus- oder Fortbildung berufliche Vorteile für ihn verbunden sind. Die beruflichen Vorteile können bestehen in einem innerbetrieblichen Aufstieg, z.B. in eine höhere Gehaltsstufe, sie können aber auch darin bestehen, dass der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten außerhalb des Betriebes verwerten und beruflich aufsteigen kann, also sein Wert am Arbeitsmarkt erhöht ist. Dagegen scheidet eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel aus, wenn die Fortbildung in erster Linie innerbetrieblich von Nutzen ist, der Auffrischung vorhandener Kenntnisse dient oder die Anpassung der Kenntnisse an neuere betriebliche Gegebenheiten angestrebt wird. Dabei ist die Dauer der Fortbildung ein starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation. Ob die Fortbildung tatsächlich zu einem innerbetrieblichen Aufstieg führt, ob es dem Arbeitnehmer tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt gelingt, aus der Fortbildung Vorteile zu ziehen, ist unerheblich. Entscheidend ist, dass die Möglichkeit besteht, einen beruflichen Vorteil zu erlangen (BAG vom

16.03.1994, 5 AZR 339/92, AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; BAG vom 30.11.1994, 5 AZR 715/93, AP Nr. 20 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; LAG Düsseldorf vom 29.03.2001, 11 Sa 1760/00, NZA/RR 2002, S. 292).

Der Kläger hat durch die Fortbildung keinen erheblichen beruflich verwertbaren Vorteil erhalten. Eine Beteiligung an den Fortbildungskosten ist ihm nicht zuzumuten.

Der Kläger hat durch die Kursteilnahme keine allgemein anerkannte Qualifikation erworben. Das über die Kursteilnahme ausgestellte Zertifikat ist eine Teilnahmebescheinigung. Fortbildungen für Servicemitarbeiter oder Vertriebsmitarbeiter sind in vielen Branchen üblich. Zertifikate der vorliegenden Art über Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme stellen deshalb keinen erheblichen beruflichen Vorteil dar.

Nach der vorliegenden Kursübersicht wurden den Kursteilnehmern Kenntnisse über die Installation des Softwareprogramms

vermittelt. Bei dem Betriebssystem

handelt es sich um ein gängiges und im Markt breit eingeführtes System. Gerade im Bereich des Vertriebs von Bürokommunikation müssen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Installation des Systems damit als Basiswissen angesehen werden. Berücksichtigt man weiter, dass gerade der Softwarebereich einem ständigen Wandel und einer ständigen Erneuerung unterworfen ist, so ergibt sich: Die Kursteilnahme war für den Kläger zur Erfüllung seiner innerbetrieblichen Aufgaben bei der Beklagten sinnvoll, wenn nicht sogar notwendig. Eine besondere über das Normalmaß einer betrieblichen Fortbildung hinausgehende Fortbildung liegt aber nicht vor. Insbesondere stellt die Fortbildung keine besondere Qualifikation dar, die am Arbeitsmarkt vom Kläger für eine höher qualifizierte und besser bezahlte Position ohne weiteres genutzt werden konnte.

Die Kammer hat nicht verkannt, dass die Fortbildungsmaßnahme für die Beklagte mit einem nicht unerheblichen Kostenaufwand verbunden war. Andererseits handelt es sich um eine zeitlich begrenzte Schulung von nur 5 Tagen. Fortbildungen, sei es betriebsintern, sei es außerhalb des Betriebes, werden von vielen Unternehmen durchgeführt und ihren Mitar-

beitern angeboten. Insbesondere bei qualifizierten Arbeitnehmern oder in Bereichen, die einem ständigen Wandel unterliegen, sind Fortbildungsmaßnahmen üblich und auch notwendig, damit die Arbeitnehmer entsprechend den betrieblichen Anforderungen ihre Arbeit leisten können. Für derartige betriebliche Fortbildungen, die primär im Unternehmensinteresse erfolgen, kann aber keine Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten anerkannt werden. Die vorliegende Fortbildung hält sich in diesem üblichen Rahmen, wie bereits aus der Dauer von 5 Tagen folgt.

Unabhängig von der Intensität der Schulung folgt aus der Schulungsdauer auch, dass der Kläger keinen erheblichen Vorteil am Arbeitsmarkt erhalten hat, der eine Rückzahlungsverpflichtung rechtfertigen könnte. Gerade wenn eine Schulung oder Fortbildung nicht mit einem allgemein anerkannten qualifizierten Abschluss verbunden ist wie hier, ist für die Einschätzung auf dem Arbeitsmarkt die Kursdauer wesentlich. Eine lediglich 5-tägigen Kursteilnahme, die den üblichen Rahmen betrieblicher Fortbildungen nicht übersteigt, wird vom Arbeitsmarkt nicht als besondere Qualifikation gewertet.

Soweit die Beklagte meint, die Kursteilnahme rechtfertige eine Höhergruppierung von T 3 nach T 4 der Vergütungsempfehlungen für Mitarbeiter der Betriebe des Bundesverbandes , so kann das von der Kammer nicht nachvollzogen werden. T 3 verlangt Fachausbildung und großes Können, Selbständigkeit und hohes Verantwortungsbewusstsein. T 4 erfasst bestqualifizierte Arbeitnehmer mit erheblichen Spezialkenntnissen. Es erscheint bereits fraglich, ob die vorliegende Kursteilnahme im Rahmen einer Eingruppierung nach T 3 relevant ist, eindeutig ist aber, dass durch die 5-tägige Vermittlung von Installationskenntnissen keine erheblichen Spezialkenntnisse vermittelt werden, die T 4 verlangt. Entsprechend ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger nach erfolgreichem Abschluss des Kurses eine höhere Bezahlung von der Beklagten erhalten hat.

Im Ergebnis handelt es sich bei der Kursteilnahme um eine Fortbildungsmaßnahme, die aufgrund Inhalt und insbesondere ihrer Dauer den üblichen Rahmen nicht übersteigt und die deshalb keine Rückzahlungsverpflichtung

auslösen kann. Auf die weitere vom Kläger angesprochene Frage, ob der vorliegende Fortbildungsvertrag einer Inhaltskontrolle nach § 242 BGB i.V.m. AGB-Recht standhält, kam es nicht mehr an.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO, die Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes auf § 3 ZPO.

Gründe, die Revision zuzulassen, bestanden nicht. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird verwiesen.

Dr. Rosenkötter

Voß

Kirchhoff



Ausgefertigt:

am 26. Aug. 2002

26. Aug. 2002

Gerichtsangestellte
als Sachbearbeiterin der Geschäftsstelle

Ausfertigung

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

13 Sa 374/02
1 Ca 427/01 (Hannover)

Verkündet am:
06.08.2002

, Ger.-Ang.
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte: - Beklagte und Berufungsklägerin -

g e g e n

Prozessbevollmächtigte: - Kläger und Berufungsbeklagter -

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 06.08.2002 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Dr. Rosenkötter** und die ehrenamtlichen Richter Voß und Kirchhoff

für R e c h t erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen das Urteil des

Arbeitsgerichts Hannover vom 28.11.2001, 1 Ca 427/01, teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.218,65 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2001 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Widerklage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 3/10, die Beklagte zu 7/10.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.429,66 € festgesetzt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt Zahlung des April-Gehalts in Höhe von 3.752,-- DM brutto. Die Beklagte wendet ein, sie habe die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer abgeführt. Ein Anspruch auf Zahlung des Nettobetrages von 2.383,43 DM bestehe aber nicht. Aufgrund des geschlossenen Fortbildungsvertrages habe sie Anspruch auf Rückzahlung von Fortbildungskosten in Höhe von mindestens 3.900,-- DM. Aufgrund Aufrechnung sei damit der Nettogehaltsanspruch erfüllt und außerdem sei die Widerklage in Höhe von 1.000,-- DM begründet.

Nachdem die Beklagte erstinstanzlich noch Rückzahlung für weitere Fortbildungskosten geltend gemacht hat, beschränkt sie im Berufungsverfahren den Rückzahlungsanspruch auf die Kosten für eine Kursteilnahme vom 15. bis 19.01.2001 betreffend , durchgeführt von der Firma

Im Fortbildungsvertrag vom 01.08.2000 ist u.a. geregelt, dass die Beklagte für die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen die anfallenden Kosten übernimmt und das Gehalt weiterzahlt und andererseits der Kläger zur Erstattung der Bezüge und Lehrgangskosten im Falle der Eigenkündigung verpflichtet ist. Ergänzend wird Bezug genommen auf den Text des Fortbildungsvertrages, Bl. 9 d.A..

Der Kurs, an dem der Kläger im Januar 2001 teilgenommen hat, beinhaltete die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zur Installation von . Außerdem wurden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die erforderlich sind, zum Erstellen von Datei-, Druck- und Terminalservern zu installieren und zu konfigurieren. Zielgruppe des Kurses waren Supportfachleute. Ergänzend wird Bezug genommen auf die Kursbeschreibung "Implementieren von " , Bl. 29 und 30 d.A.. Der Kläger erhielt ein Zertifikat über die erfolgreiche Kursteilnahme (Bl. 31 d.A.).

Der Kläger hat vorgetragen, in dem Kurs sei lediglich Basiswissen vermittelt worden, berufliche Vorteile habe ihm die Kursteilnahme nicht verschaffen können. Vielmehr habe die Fortbildung ausschließlich dazu gedient, ihm die Arbeitstätigkeit bei der Beklagten zu ermöglichen. Zu der Kursteilnahme sei er entsandt worden, weil im Oktober/November 2000 Probleme bei der Installation von bei einem Kunden aufgetreten seien.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.752,00 DM brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG vom 09.06.1998 seit 01.05.2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Im Wege der Widerklage hat sie beantragt,

den Widerbeklagten zu verurteilen, an sie 1.000,-- DM nebst
5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG seit
16.05.2001 zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, für die Ausübung seiner Tätigkeit habe der
Kläger Kenntnisse des Kurses aus Januar 2001 nicht benötigt. Über die
Kursteilnahme sei auch nicht aus Anlass von Installationsproblemen mit dem
entschieden worden. Es handele sich vielmehr um eine
Fortbildungsmaßnahme, die für den Kläger beruflich verwertbar gewesen sei
und die er auch bei seinem Folgearbeitgeber habe einsetzen können.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 3.752,-- DM brutto
verurteilt und die Widerklage abgewiesen. Ergänzend wird Bezug genommen
auf Tenor und Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils.

Mit Berufung wiederholt die Beklagte ihr Vorbringen zur Abführung von
Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer. Zum Anspruch auf Erstattung
der Fortbildungskosten trägt sie vor, die Länge der Ausbildung sei nicht
allein ausschlaggebend. Aus der Höhe der angefallenen Seminarkosten von
3.490,-- DM netto sei zu folgern, dass es sich um ein sehr intensives
Seminar gehandelt habe. Die vermittelten Kenntnisse würden eine erheb-
liche Qualifikation darstellen, die es im Übrigen rechtfertige, ent-
sprechend den Vergütungsempfehlungen des Berufsverbandes eine
Höhergruppierung von Gruppe T 3 nach Gruppe T 4 vorzunehmen. Ergänzend
wird Bezug genommen auf die Berufungsbegründung.

Die Beklagte beantragt:

Unter Aufhebung des Schlussurteils des Arbeitsgerichts Hannover

vom 28.11.2001

- a) die Klage des Klägers in Höhe eines Betrages von DM 3.752,-- brutto - nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2001 abzuweisen;
- b) den Widerbeklagten zu verurteilen, an die Widerklägerin € 511,29 (DM 1.000,--) nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG vom 16.05.2001 bis 31.12.2001 und ab 01.01.2002 nach BGB zu zahlen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er führt aus, er habe zumindest Anspruch auf den sich aus 3.752,-- DM ergebenden Nettolohn. Im Übrigen verteidigt er unter Bezugnahme auf sein erstinstanzliches Vorbringen das arbeitsgerichtliche Urteil.

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

Die zulässige Berufung der Beklagten ist nur zum Teil begründet. Die Klageforderung war auf den Nettogehaltsanspruch April 2001 zu reduzieren, die weitergehende Klage auf Bruttoentgelt war abzuweisen. Unbegründet ist die Berufung, soweit die Beklagte Kostenerstattung für den Kurs geltend macht.

Die Beklagte hat erst- und zweitinstanzlich vorgetragen, sie habe für das April-Gehalt Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer abgeführt. Eine ordnungsgemäße Gehaltsabrechnung ist erfolgt, die Gehaltsabrechnung ist dem Kläger auch zugegangen. Daraus ist zu folgern, dass entsprechend der Gehaltsabrechnung dem Kläger auch ordnungsgemäß Sozialversicherungsnachweise und eine ordnungsgemäße Lohnsteuerbescheinigung erteilt sind. Unter diesen Umständen reicht ein Bestreiten der Abführung von Lohnsteuer und

Sozialversicherungsabgaben mit Nichtwissen nicht aus, es bedarf vielmehr des Vortrags besonderer Anhaltspunkte, dass entgegen der vorliegenden Abrechnung nicht abgeführt ist und noch Anspruch auf das volle Bruttomonatsgehalt besteht. Der Kläger hat nicht ausreichend bestritten, so dass der Zahlungsanspruch auf das errechnete Nettogehalt zu begrenzen war.

Ein Anspruch der Beklagten auf Zahlung von Fortbildungskosten besteht nicht.

Verträge über die Rückzahlung von Aus- oder Fortbildungskosten im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer sind grundsätzlich zulässig, sie können aber wegen Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) unwirksam sein, wenn sie die grundrechtlich geschützte Rechtsposition des Arbeitnehmers auf freie Arbeitsplatzwahl gemäß Artikel 12 Abs. 1 Satz 1 GG übermäßig beeinträchtigen. Rückzahlungsklauseln unterliegen damit der gerichtlichen Inhaltskontrolle. Danach muss die Rückzahlungsverpflichtung bei verständiger Betrachtung einem billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen, andererseits muss der Arbeitnehmer aus der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben, die Erstattungspflicht muss zumutbar sei. Eine Kostenbeteiligung ist dem Arbeitnehmer zuzumuten, wenn mit der Aus- oder Fortbildung berufliche Vorteile für ihn verbunden sind. Die beruflichen Vorteile können bestehen in einem innerbetrieblichen Aufstieg, z.B. in eine höhere Gehaltsstufe, sie können aber auch darin bestehen, dass der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten außerhalb des Betriebes verwerten und beruflich aufsteigen kann, also sein Wert am Arbeitsmarkt erhöht ist. Dagegen scheidet eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel aus, wenn die Fortbildung in erster Linie innerbetrieblich von Nutzen ist, der Auffrischung vorhandener Kenntnisse dient oder die Anpassung der Kenntnisse an neuere betriebliche Gegebenheiten angestrebt wird. Dabei ist die Dauer der Fortbildung ein starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation. Ob die Fortbildung tatsächlich zu einem innerbetrieblichen Aufstieg führt, ob es dem Arbeitnehmer tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt gelingt, aus der Fortbildung Vorteile zu ziehen, ist unerheblich. Entscheidend ist, dass die Möglichkeit besteht, einen beruflichen Vorteil zu erlangen (BAG vom

16.03.1994, 5 AZR 339/92, AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; BAG vom 30.11.1994, 5 AZR 715/93, AP Nr. 20 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; LAG Düsseldorf vom 29.03.2001, 11 Sa 1760/00, NZA/RR 2002, S. 292).

Der Kläger hat durch die Fortbildung keinen erheblichen beruflich verwertbaren Vorteil erhalten. Eine Beteiligung an den Fortbildungskosten ist ihm nicht zuzumuten.

Der Kläger hat durch die Kursteilnahme keine allgemein anerkannte Qualifikation erworben. Das über die Kursteilnahme ausgestellte Zertifikat ist eine Teilnahmebescheinigung. Fortbildungen für Servicemitarbeiter oder Vertriebsmitarbeiter sind in vielen Branchen üblich. Zertifikate der vorliegenden Art über Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme stellen deshalb keinen erheblichen beruflichen Vorteil dar.

Nach der vorliegenden Kursübersicht wurden den Kursteilnehmern Kenntnisse über die Installation des Softwareprogramms

vermittelt. Bei dem Betriebssystem

handelt es sich um ein gängiges und im Markt breit eingeführtes System. Gerade im Bereich des Vertriebs von Bürokommunikation müssen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Installation des Systems damit als Basiswissen angesehen werden. Berücksichtigt man weiter, dass gerade der Softwarebereich einem ständigen Wandel und einer ständigen Erneuerung unterworfen ist, so ergibt sich: Die Kursteilnahme war für den Kläger zur Erfüllung seiner innerbetrieblichen Aufgaben bei der Beklagten sinnvoll, wenn nicht sogar notwendig. Eine besondere über das Normalmaß einer betrieblichen Fortbildung hinausgehende Fortbildung liegt aber nicht vor. Insbesondere stellt die Fortbildung keine besondere Qualifikation dar, die am Arbeitsmarkt vom Kläger für eine höher qualifizierte und besser bezahlte Position ohne weiteres genutzt werden konnte.

Die Kammer hat nicht verkannt, dass die Fortbildungsmaßnahme für die Beklagte mit einem nicht unerheblichen Kostenaufwand verbunden war. Andererseits handelt es sich um eine zeitlich begrenzte Schulung von nur 5 Tagen. Fortbildungen, sei es betriebsintern, sei es außerhalb des Betriebes, werden von vielen Unternehmen durchgeführt und ihren Mitar-

beitern angeboten. Insbesondere bei qualifizierten Arbeitnehmern oder in Bereichen, die einem ständigen Wandel unterliegen, sind Fortbildungsmaßnahmen üblich und auch notwendig, damit die Arbeitnehmer entsprechend den betrieblichen Anforderungen ihre Arbeit leisten können. Für derartige betriebliche Fortbildungen, die primär im Unternehmensinteresse erfolgen, kann aber keine Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten anerkannt werden. Die vorliegende Fortbildung hält sich in diesem üblichen Rahmen, wie bereits aus der Dauer von 5 Tagen folgt.

Unabhängig von der Intensität der Schulung folgt aus der Schulungsdauer auch, dass der Kläger keinen erheblichen Vorteil am Arbeitsmarkt erhalten hat, der eine Rückzahlungsverpflichtung rechtfertigen könnte. Gerade wenn eine Schulung oder Fortbildung nicht mit einem allgemein anerkannten qualifizierten Abschluss verbunden ist wie hier, ist für die Einschätzung auf dem Arbeitsmarkt die Kursdauer wesentlich. Eine lediglich 5-tägigen Kursteilnahme, die den üblichen Rahmen betrieblicher Fortbildungen nicht übersteigt, wird vom Arbeitsmarkt nicht als besondere Qualifikation gewertet.

Soweit die Beklagte meint, die Kursteilnahme rechtfertige eine Höhergruppierung von T 3 nach T 4 der Vergütungsempfehlungen für Mitarbeiter der Betriebe des Bundesverbandes , so kann das von der Kammer nicht nachvollzogen werden. T 3 verlangt Fachausbildung und großes Können, Selbständigkeit und hohes Verantwortungsbewusstsein. T 4 erfasst bestqualifizierte Arbeitnehmer mit erheblichen Spezialkenntnissen. Es erscheint bereits fraglich, ob die vorliegende Kursteilnahme im Rahmen einer Eingruppierung nach T 3 relevant ist, eindeutig ist aber, dass durch die 5-tägige Vermittlung von Installationskenntnissen keine erheblichen Spezialkenntnisse vermittelt werden, die T 4 verlangt. Entsprechend ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger nach erfolgreichem Abschluss des Kurses eine höhere Bezahlung von der Beklagten erhalten hat.

Im Ergebnis handelt es sich bei der Kursteilnahme um eine Fortbildungsmaßnahme, die aufgrund Inhalt und insbesondere ihrer Dauer den üblichen Rahmen nicht übersteigt und die deshalb keine Rückzahlungsverpflichtung

auslösen kann. Auf die weitere vom Kläger angesprochene Frage, ob der vorliegende Fortbildungsvertrag einer Inhaltskontrolle nach § 242 BGB i.V.m. AGB-Recht standhält, kam es nicht mehr an.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO, die Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes auf § 3 ZPO.

Gründe, die Revision zuzulassen, bestanden nicht. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird verwiesen.

Dr. Rosenkötter

Voß

Kirchhoff



Ausgefertigt:

am 26. Aug. 2002

26. Aug. 2002

Gerichtsangestellte

als Sachbearbeiterin der Geschäftsstelle

Ausfertigung

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

13 Sa 374/02
1 Ca 427/01 (Hannover)

Verkündet am:
06.08.2002

, Ger.-Ang.
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte: - Beklagte und Berufungsklägerin -

g e g e n

Prozessbevollmächtigte: - Kläger und Berufungsbeklagter -

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 06.08.2002 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Dr. Rosenkötter** und die ehrenamtlichen Richter Voß und Kirchhoff

für R e c h t erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen das Urteil des

Arbeitsgerichts Hannover vom 28.11.2001, 1 Ca 427/01,
teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.218,65 €
nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem
01.05.2001 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Widerklage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 3/10,
die Beklagte zu 7/10.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.429,66 €
festgesetzt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt Zahlung des April-Gehalts in Höhe von 3.752,-- DM
brutto. Die Beklagte wendet ein, sie habe die Sozialversicherungsbeiträge
und die Lohnsteuer abgeführt. Ein Anspruch auf Zahlung des Nettobetrages
von 2.383,43 DM bestehe aber nicht. Aufgrund des geschlossenen Fort-
bildungsvertrages habe sie Anspruch auf Rückzahlung von Fortbildungs-
kosten in Höhe von mindestens 3.900,-- DM. Aufgrund Aufrechnung sei damit
der Nettogehaltsanspruch erfüllt und außerdem sei die Widerklage in Höhe
von 1.000,-- DM begründet.

Nachdem die Beklagte erstinstanzlich noch Rückzahlung für weitere Fort-
bildungskosten geltend gemacht hat, beschränkt sie im Berufungsverfahren
den Rückzahlungsanspruch auf die Kosten für eine Kursteilnahme vom 15. bis
19.01.2001 betreffend , durchgeführt von der Firma

Im Fortbildungsvertrag vom 01.08.2000 ist u.a. geregelt, dass die Beklagte für die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen die anfallenden Kosten übernimmt und das Gehalt weiterzahlt und andererseits der Kläger zur Erstattung der Bezüge und Lehrgangskosten im Falle der Eigenkündigung verpflichtet ist. Ergänzend wird Bezug genommen auf den Text des Fortbildungsvertrages, Bl. 9 d.A..

Der Kurs, an dem der Kläger im Januar 2001 teilgenommen hat, beinhaltete die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zur Installation von

. Außerdem wurden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die erforderlich sind,

zum Erstellen von Datei-, Druck- und Terminalservern zu installieren und zu konfigurieren. Zielgruppe des Kurses waren Supportfachleute. Ergänzend wird Bezug genommen auf die Kursbeschreibung "Implementieren von "

", Bl. 29 und 30 d.A.. Der Kläger erhielt ein Zertifikat über die erfolgreiche Kursteilnahme (Bl. 31 d.A.).

Der Kläger hat vorgetragen, in dem Kurs sei lediglich Basiswissen vermittelt worden, berufliche Vorteile habe ihm die Kursteilnahme nicht verschaffen können. Vielmehr habe die Fortbildung ausschließlich dazu gedient, ihm die Arbeitstätigkeit bei der Beklagten zu ermöglichen. Zu der Kursteilnahme sei er entsandt worden, weil im Oktober/November 2000 Probleme bei der Installation von bei einem Kunden aufgetreten seien.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.752,00 DM brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG vom 09.06.1998 seit 01.05.2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Im Wege der Widerklage hat sie beantragt,

den Widerbeklagten zu verurteilen, an sie 1.000,-- DM nebst
5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG seit
16.05.2001 zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, für die Ausübung seiner Tätigkeit habe der
Kläger Kenntnisse des Kurses aus Januar 2001 nicht benötigt. Über die
Kursteilnahme sei auch nicht aus Anlass von Installationsproblemen mit dem
entschieden worden. Es handele sich vielmehr um eine
Fortbildungsmaßnahme, die für den Kläger beruflich verwertbar gewesen sei
und die er auch bei seinem Folgearbeitgeber habe einsetzen können.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 3.752,-- DM brutto
verurteilt und die Widerklage abgewiesen. Ergänzend wird Bezug genommen
auf Tenor und Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils.

Mit Berufung wiederholt die Beklagte ihr Vorbringen zur Abführung von
Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer. Zum Anspruch auf Erstattung
der Fortbildungskosten trägt sie vor, die Länge der Ausbildung sei nicht
allein ausschlaggebend. Aus der Höhe der angefallenen Seminarkosten von
3.490,-- DM netto sei zu folgern, dass es sich um ein sehr intensives
Seminar gehandelt habe. Die vermittelten Kenntnisse würden eine erheb-
liche Qualifikation darstellen, die es im Übrigen rechtfertige, ent-
sprechend den Vergütungsempfehlungen des Berufsverbandes eine
Höhergruppierung von Gruppe T 3 nach Gruppe T 4 vorzunehmen. Ergänzend
wird Bezug genommen auf die Berufungsbegründung.

Die Beklagte beantragt:

Unter Aufhebung des Schlussurteils des Arbeitsgerichts Hannover

vom 28.11.2001

- a) die Klage des Klägers in Höhe eines Betrages von DM 3.752,-- brutto - nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2001 abzuweisen;
- b) den Widerbeklagten zu verurteilen, an die Widerklägerin € 511,29 (DM 1.000,--) nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG vom 16.05.2001 bis 31.12.2001 und ab 01.01.2002 nach BGB zu zahlen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er führt aus, er habe zumindest Anspruch auf den sich aus 3.752,-- DM ergebenden Nettolohn. Im Übrigen verteidigt er unter Bezugnahme auf sein erstinstanzliches Vorbringen das arbeitsgerichtliche Urteil.

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

Die zulässige Berufung der Beklagten ist nur zum Teil begründet. Die Klageforderung war auf den Nettogehaltsanspruch April 2001 zu reduzieren, die weitergehende Klage auf Bruttoentgelt war abzuweisen. Unbegründet ist die Berufung, soweit die Beklagte Kostenerstattung für den Kurs geltend macht.

Die Beklagte hat erst- und zweitinstanzlich vorgetragen, sie habe für das April-Gehalt Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer abgeführt. Eine ordnungsgemäße Gehaltsabrechnung ist erfolgt, die Gehaltsabrechnung ist dem Kläger auch zugegangen. Daraus ist zu folgern, dass entsprechend der Gehaltsabrechnung dem Kläger auch ordnungsgemäß Sozialversicherungsnachweise und eine ordnungsgemäße Lohnsteuerbescheinigung erteilt sind. Unter diesen Umständen reicht ein Bestreiten der Abführung von Lohnsteuer und

Sozialversicherungsabgaben mit Nichtwissen nicht aus, es bedarf vielmehr des Vortrags besonderer Anhaltspunkte, dass entgegen der vorliegenden Abrechnung nicht abgeführt ist und noch Anspruch auf das volle Bruttomonatsgehalt besteht. Der Kläger hat nicht ausreichend bestritten, so dass der Zahlungsanspruch auf das errechnete Nettogehalt zu begrenzen war.

Ein Anspruch der Beklagten auf Zahlung von Fortbildungskosten besteht nicht.

Verträge über die Rückzahlung von Aus- oder Fortbildungskosten im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer sind grundsätzlich zulässig, sie können aber wegen Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) unwirksam sein, wenn sie die grundrechtlich geschützte Rechtsposition des Arbeitnehmers auf freie Arbeitsplatzwahl gemäß Artikel 12 Abs. 1 Satz 1 GG übermäßig beeinträchtigen. Rückzahlungsklauseln unterliegen damit der gerichtlichen Inhaltskontrolle. Danach muss die Rückzahlungsverpflichtung bei verständiger Betrachtung einem billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen, andererseits muss der Arbeitnehmer aus der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben, die Erstattungspflicht muss zumutbar sei. Eine Kostenbeteiligung ist dem Arbeitnehmer zuzumuten, wenn mit der Aus- oder Fortbildung berufliche Vorteile für ihn verbunden sind. Die beruflichen Vorteile können bestehen in einem innerbetrieblichen Aufstieg, z.B. in eine höhere Gehaltsstufe, sie können aber auch darin bestehen, dass der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten außerhalb des Betriebes verwerten und beruflich aufsteigen kann, also sein Wert am Arbeitsmarkt erhöht ist. Dagegen scheidet eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel aus, wenn die Fortbildung in erster Linie innerbetrieblich von Nutzen ist, der Auffrischung vorhandener Kenntnisse dient oder die Anpassung der Kenntnisse an neuere betriebliche Gegebenheiten angestrebt wird. Dabei ist die Dauer der Fortbildung ein starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation. Ob die Fortbildung tatsächlich zu einem innerbetrieblichen Aufstieg führt, ob es dem Arbeitnehmer tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt gelingt, aus der Fortbildung Vorteile zu ziehen, ist unerheblich. Entscheidend ist, dass die Möglichkeit besteht, einen beruflichen Vorteil zu erlangen (BAG vom

16.03.1994, 5 AZR 339/92, AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; BAG vom 30.11.1994, 5 AZR 715/93, AP Nr. 20 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; LAG Düsseldorf vom 29.03.2001, 11 Sa 1760/00, NZA/RR 2002, S. 292).

Der Kläger hat durch die Fortbildung keinen erheblichen beruflich verwertbaren Vorteil erhalten. Eine Beteiligung an den Fortbildungskosten ist ihm nicht zuzumuten.

Der Kläger hat durch die Kursteilnahme keine allgemein anerkannte Qualifikation erworben. Das über die Kursteilnahme ausgestellte Zertifikat ist eine Teilnahmebescheinigung. Fortbildungen für Servicemitarbeiter oder Vertriebsmitarbeiter sind in vielen Branchen üblich. Zertifikate der vorliegenden Art über Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme stellen deshalb keinen erheblichen beruflichen Vorteil dar.

Nach der vorliegenden Kursübersicht wurden den Kursteilnehmern Kenntnisse über die Installation des Softwareprogramms

vermittelt. Bei dem Betriebssystem

handelt es sich um ein gängiges und im Markt breit eingeführtes System. Gerade im Bereich des Vertriebs von Bürokommunikation müssen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Installation des Systems damit als Basiswissen angesehen werden. Berücksichtigt man weiter, dass gerade der Softwarebereich einem ständigen Wandel und einer ständigen Erneuerung unterworfen ist, so ergibt sich: Die Kursteilnahme war für den Kläger zur Erfüllung seiner innerbetrieblichen Aufgaben bei der Beklagten sinnvoll, wenn nicht sogar notwendig. Eine besondere über das Normalmaß einer betrieblichen Fortbildung hinausgehende Fortbildung liegt aber nicht vor. Insbesondere stellt die Fortbildung keine besondere Qualifikation dar, die am Arbeitsmarkt vom Kläger für eine höher qualifizierte und besser bezahlte Position ohne weiteres genutzt werden konnte.

Die Kammer hat nicht verkannt, dass die Fortbildungsmaßnahme für die Beklagte mit einem nicht unerheblichen Kostenaufwand verbunden war. Andererseits handelt es sich um eine zeitlich begrenzte Schulung von nur 5 Tagen. Fortbildungen, sei es betriebsintern, sei es außerhalb des Betriebes, werden von vielen Unternehmen durchgeführt und ihren Mitar-

beitern angeboten. Insbesondere bei qualifizierten Arbeitnehmern oder in Bereichen, die einem ständigen Wandel unterliegen, sind Fortbildungsmaßnahmen üblich und auch notwendig, damit die Arbeitnehmer entsprechend den betrieblichen Anforderungen ihre Arbeit leisten können. Für derartige betriebliche Fortbildungen, die primär im Unternehmensinteresse erfolgen, kann aber keine Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten anerkannt werden. Die vorliegende Fortbildung hält sich in diesem üblichen Rahmen, wie bereits aus der Dauer von 5 Tagen folgt.

Unabhängig von der Intensität der Schulung folgt aus der Schulungsdauer auch, dass der Kläger keinen erheblichen Vorteil am Arbeitsmarkt erhalten hat, der eine Rückzahlungsverpflichtung rechtfertigen könnte. Gerade wenn eine Schulung oder Fortbildung nicht mit einem allgemein anerkannten qualifizierten Abschluss verbunden ist wie hier, ist für die Einschätzung auf dem Arbeitsmarkt die Kursdauer wesentlich. Eine lediglich 5-tägigen Kursteilnahme, die den üblichen Rahmen betrieblicher Fortbildungen nicht übersteigt, wird vom Arbeitsmarkt nicht als besondere Qualifikation gewertet.

Soweit die Beklagte meint, die Kursteilnahme rechtfertige eine Höhergruppierung von T 3 nach T 4 der Vergütungsempfehlungen für Mitarbeiter der Betriebe des Bundesverbandes , so kann das von der Kammer nicht nachvollzogen werden. T 3 verlangt Fachausbildung und großes Können, Selbständigkeit und hohes Verantwortungsbewusstsein. T 4 erfasst bestqualifizierte Arbeitnehmer mit erheblichen Spezialkenntnissen. Es erscheint bereits fraglich, ob die vorliegende Kursteilnahme im Rahmen einer Eingruppierung nach T 3 relevant ist, eindeutig ist aber, dass durch die 5-tägige Vermittlung von Installationskenntnissen keine erheblichen Spezialkenntnisse vermittelt werden, die T 4 verlangt. Entsprechend ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger nach erfolgreichem Abschluss des Kurses eine höhere Bezahlung von der Beklagten erhalten hat.

Im Ergebnis handelt es sich bei der Kursteilnahme um eine Fortbildungsmaßnahme, die aufgrund Inhalt und insbesondere ihrer Dauer den üblichen Rahmen nicht übersteigt und die deshalb keine Rückzahlungsverpflichtung

auslösen kann. Auf die weitere vom Kläger angesprochene Frage, ob der vorliegende Fortbildungsvertrag einer Inhaltskontrolle nach § 242 BGB i.V.m. AGB-Recht standhält, kam es nicht mehr an.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO, die Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes auf § 3 ZPO.

Gründe, die Revision zuzulassen, bestanden nicht. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird verwiesen.

Dr. Rosenkötter

Voß

Kirchhoff



Ausgefertigt:

am 26. Aug. 2002

26. Aug. 2002

Gerichtsangestellte
als Sachbearbeiterin der Geschäftsstelle