

133067

Ausfertigung
Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
- Kammern Freiburg -

Aktenzeichen:

9 Sa 30/12

4 Ca 312/11 ArbG Freiburg

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 24.05.2012

S.

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Rechtssache

- Beklagte/Berufungsklägerin -

Proz.-Bev.:

gegen

- Klägerin/Berufungsbeklagte -

Proz.-Bev.:

hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - 9. Kammer - durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Tillmanns, den ehrenamtlichen Richter Schwanzer und den ehrenamtlichen Richter Zwigart auf die mündliche Verhandlung vom 24.05.2012

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 24.01.2012, Az. 4 Ca 312/11 wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Berufung noch über die Frage, ob ein zwischen ihnen im Hinblick auf von der Beklagten übernommene Fortbildungskosten abgeschlossener Darlehensvertrag, wirksam ist.

Die am 00.00.1965 geborene Klägerin war bei der Beklagten H. GmbH seit 01.02.2009 beschäftigt. Sie übte die Tätigkeit einer Altenpflegerin und Pflegedienstleiterin aus. Ab dem 09.02.2009 begann die Klägerin eine Weiterbildung bei der C.-Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe, F., mit dem Ziel „Pflegedienstleitung in Einrichtungen der Altenhilfe und Sozialstationen“ und schloss die Ausbildung am 07.05.2010 ab. Die Kosten der Weiterbildung wurden gegenüber dem Weiterbildungsträger von der Beklagten getragen. Des Weiteren wurde die Klägerin zur Teilnahme an der Weiterbildung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung freigestellt.

Unter dem Datum 23.09.2010 schlossen die Parteien einen „Darlehensvertrag“, dessen Zustandekommen in den Einzelheiten streitig ist. Bei wirtschaftlicher Betrachtung und nach dem Zweck verpflichtete sich die Klägerin durch diesen Darlehensvertrag, die Kosten ihrer Fortbildung, die nun als Darlehen gewährt worden sein sollten, an die Beklagte zurückzuzahlen. Der Darlehensvertrag hat folgenden Wortlaut:

„Darlehensvertrag

Zwischen

H. GmbH, ...(Darlehensgeber)

und

M.,... (Darlehensnehmer)

Die Unterzeichnende, M., hat von Herrn S. im Juli ein Darlehen in Höhe von 4.300,00 € erhalten. Frau M. verpflichtet sich, das Darlehen mit 2,0 % Zins jährlich ab dem 01.10.2010 zu verzinsen. Der Gesamtbetrag ist zuzüglich der angefallenen Zinsen in monatlichen Raten von 100,00 € zurückzuführen. Die Zahlung hat bis spätestens am 10. jeden Monats zu erfolgen. Bei Verzug oder Zahlungsunfähigkeit unterwirft sich der Darlehensnehmer der sofortigen Zwangsvollstreckung.

S., den 23.09.10

Unterschrift Darlehensnehmer Unterschrift Darlehensgeber“

Mit der Klage mache die Klägerin die Rückzahlung von zu Unrecht geleisteter Darlehensraten in Höhe von 1027,05 € geltend und begehrt die Feststellung, aus dem Darlehensvertrag nichts weiter zu schulden.

Erstinstanzlich hat sie dazu vorgetragen, die Beklagte in Person der mittlerweile verstorbenen ehemaligen Heimleiterin und Schwester des Geschäftsführers S., Frau E., habe sich ihr gegenüber verpflichtet, die Kosten für die Fortbildungsmaßnahme als Pflegedienstleiterin in vollem Umfange zu tragen. Den „Darlehensvertrag“ vom 23.09.2010 habe sie lediglich deshalb unterzeichnet, weil sie sich unter Druck gesetzt gefühlt habe. Der Geschäftsführer der Beklagten habe sie zu sich zitiert. Er habe ihr erklärt, dass es nicht gehen würde, dass die Beklagte die Kosten für die bereits abgeschlossene Ausbildung alleine tragen würde. Auf ihren Einwand, dass dies mit der ehemaligen Heimleiterin Frau E. so vereinbart gewesen sei, habe der Geschäftsführer der Beklagten entgegnet, dass sie nicht erwarten könne, dass dies so bleibe, weil die Klägerin ja jederzeit kündigen könne. Der Geschäftsführer der Beklagten habe ihr mehr oder weniger erklärt, sie müsse den Darlehensvertrag unterschreiben oder sich verpflichten, die Fortbildungskosten in vollem Umfang zurückzuzahlen, wenn sie vor Ablauf von 3 Jahren eine Eigenkündigung aussprechen würde. Hierauf habe sie sich fälschlicherweise für verpflichtet gehalten, den Darlehensvertrag zu akzeptieren. Die rechtliche Würdigung ergebe, dass dieser Darlehensvertrag unwirksam sei. Rückzahlungsklauseln dürften nicht unter Druck erzwungen werden. Wegen der Rechtsausführungen der Klägerin wird auf Seite 5 des angegriffenen Urteils Bezug genommen. Da die Beklagte der Auffassung sei, dass sie ihr noch 3.300,- € schulde, wolle sie zudem festgestellt wissen, dass sie aus dem Darlehensvertrag nichts mehr schulde.

Die Klägerin hat daher - soweit in der Berufung streitgegenständlich - **beantragt**:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.047,05 € netto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klageschrift zu bezahlen.
2. Es wird festgestellt, dass der Beklagten gegen die Klägerin aus dem Darlehensvertrag vom 23.09.2010 keine Ansprüche zustehen.

Die Beklagte hat Klageabweisung **beantragt**.

Sie führt aus, der Darlehensvertrag sei wirksam, weshalb die Klägerin hierauf geleistete Zahlungen nicht zurückverlangen könne. Entsprechend könne auch nicht festgestellt werden, dass ihr, der Beklagten, keine Ansprüche mehr aus diesem Vertrag zustünden. Bei der Weiterbildungsmaßnahme zur Pflegedienstleiterin seien insgesamt 720 Unterrichtsstunden bei vollem Lohnausgleich unter Freistellung vom Dienst angefallen. Anschließend sei ihr Ge-

halt um 400,- € brutto monatlich erhöht worden. An der Wirksamkeit dieses Vertrages bestünden keinerlei Zweifel. Sie habe für die Fortbildung der Klägerin unter Einbeziehung der Freistellung unter voller Fortzahlung der Bezüge Kosten in Höhe von 14.516,40 € aufgewendet. Ungeachtet dieser Aufwendungen habe die Klägerin nach Beendigung der Ausbildung eine Lohnerhöhung von 2.400,- € auf 2.800,- € brutto monatlich begehrt. Unter diesen Aspekten habe sich die Beklagte bereit erklärt, die Lohnerhöhung zu akzeptieren, wenn die Klägerin zumindest einen Teil der Kosten für die Weiterbildung zurückzahle. Auf dieser Basis sei der Darlehensvertrag geschlossen worden. Demnach handele es sich um ein zweiseitiges Geschäft. Die Klägerin habe die begehrte Lohnerhöhung bekommen, im Gegenzug habe sie sich verpflichtet, zumindest einen Teil der Aufwendungen für ihre Weiterbildung zurückzuzahlen. Zu berücksichtigen sei hierbei, dass die Klägerin durch die Fortbildung ganz erhebliche Vorteile erzielt habe. Insbesondere habe sie ihren „Marktwert“ als Arbeitnehmerin erhöht. Ihrem richtigen Rechtsgefühl folgend habe die Klägerin seit dem Zeitpunkt des Abschlusses des Darlehensvertrages die vereinbarten Raten auch bezahlt.

Wegen weiterer Rechtsausführungen wird auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils, Seite 6 f. Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 24.01.2012 nach den hier noch streitgegenständlichen Anträgen erkannt und zur Begründung ausgeführt, der „Darlehensvertrag“ vom 23.09.2010 sei unwirksam. Nach dem Grundsatz „falsa demonstratio non nocet“ sei der vorliegende Darlehensvertrag entgegen seinem eindeutigen Wortlaut als Vereinbarung über die Rückzahlung von Weiterbildungskosten anzusehen. Zwischen den Parteien habe Einigkeit bestanden, dass tatsächlich kein Darlehen gewährt werden sollte, sondern es um die Rückzahlung von Weiterbildungskosten ginge. Er unterliege den Grundsätzen der Vertragskontrolle zu Rückzahlungsklauseln, denn bei dem streitgegenständlichen Darlehensvertrag handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen, in jedem Fall aber um einen von der Beklagten der Klägerin gestellten Verbrauchervertrag. Die Klägerin habe vorgetragen, dass der Geschäftsführer der Beklagten erklärt habe, dass sie den Darlehensvertrag unterschreiben und sich verpflichten müsse, die Fortbildungskosten in vollem Umfang zurückzuzahlen, wenn sie vor Ablauf von 3 Jahren eine Eigenkündigung aussprechen würde. Die Möglichkeit einer Einflussnahme der Klägerin auf die Vereinbarung behauptete auch die Beklagte nicht.

Eine Anwendbarkeit der § 307 ff. BGB auf die vorliegende Konstellation scheidet auch nicht mit Blick auf die Besonderheiten des Einzelfalles aus. Die Besonderheiten des Falles, im Vergleich zu einer „üblichen“ Rückzahlungsvereinbarung, lägen zum Einen darin begründet, dass die Rückzahlungsvereinbarung nicht zeitgleich mit der Zusage der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber erfolgte. Zum Anderen knüpfte die Vereinbarung an keinen Beendi-

gungstatbestand im Arbeitsverhältnis an. Beide Besonderheiten indes könnten nicht dazu führen, dass die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze nicht anzuwenden seien. Der hiernach vorzunehmenden Inhaltskontrolle halte die „Darlehensvereinbarung“ nicht Stand. Sie benachteilige die Klägerin entgegen den Geboten von Treu und Glauben in unangemessener Art und Weise gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und sei deshalb unwirksam. Eine ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund vereinbarte Rückzahlung sei unwirksam, weil die Klägerin es bei dieser Rückzahlungsklausel nicht in der Hand habe, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen.

Wegen der weiteren Rechtsausführungen des Arbeitsgerichts wird auf die Seiten 11 bis 15 des Urteils Bezug genommen.

Das arbeitsgerichtliche Urteil vom 24.01.2012 wurde dem Beklagtenvertreter am 30.01.2012 zugestellt. Die Berufung der Beklagten hiergegen ging fristgerecht am 27.02.2012 beim Landesarbeitsgericht ein und wurde innerhalb der aufgrund des fristgerechten Verlängerungsantrages vom 14.03.2012 bis zum 30.04.2012 verlängerten Berufungsbegründungsfrist fristgerecht am 11.04.2012 begründet.

Zur Begründung der Berufung führt die Beklagte aus:

Das Arbeitsgericht geht zu Unrecht von einer Unwirksamkeit des Darlehensvertrages aus. Im Juli 2010 hatte die Klägerin um eine Lohnerhöhung gebeten, da sie nun als Pflegedienstleiterin eine gehobene Stellung habe. Herr S. verwies auf die hohen Aufwendungen für die Weiterbildungsmaßnahme (ca. 14.500,00 €) und sagte, die von der Klägerin begehrte Lohnerhöhung von 2.400,00 € auf 2.800,00 € monatlich sei nur möglich, wenn sich die Klägerin im Gegenzug verpflichte, zumindest einen Teil der Ausbildungskosten - eben die Lehrgangskosten in Höhe von 4.300,00 € - zurückzuzahlen. Mit dieser Regelung war die Klägerin ohne wenn und aber einverstanden. Das habe das Arbeitsgericht auch zutreffend festgestellt.

Die Klägerin erhielt dann ab Juli 2010 das erhöhte Gehalt. Da sie nicht in der Lage war, die Lehrgangskosten in Höhe von 4.300,00 € sofort zurückzuzahlen, wurde eine Stundungsvereinbarung getroffen und im September 2010 der als „Darlehen“ deklarierte Vertrag aufgesetzt und in Vollziehung der früheren Absprache von beiden Seiten unterschrieben. Gegen eine solche vertragliche Konstellation hat das BAG keine Bedenken geäußert.

Fehlerhaft bewertet das Arbeitsgericht den streitigen Vertrag als kontrollfähige Nebenbestimmung. Abreden über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung unterliegen aus Gründen der Vertragsfreiheit regelmäßig ebenso wenig wie Vereinbarungen über das von dem anderen Teil zu erbringende Entgelt einer Inhaltskontrolle. Der vorliegend zwischen den Parteien abgeschlossene Darlehensvertrag ist ein „selbständiges Rechtsgeschäft“ i.S.d.

BAG-Rechtsprechung: Die Klägerin verpflichtet sich zur Rückzahlung des Darlehens, und zwar als Gegenleistung für die umgehende Lohnerhöhung seit Juli 2010. Die Rückzahlungsverpflichtung der Klägerin steht im Äquivalenzverhältnis zu der Lohnerhöhung. Demnach unterliegt der streitige Darlehensvertrag vom 23.09.2010 nicht der Inhaltskontrolle. Mit der angegriffenen Entscheidung greift das Arbeitsgericht in unzulässiger Weise in die Vertragsfreiheit der Parteien ein.

Richtig ist, dass der Geschäftsführer der Beklagten in seinem Büro den Vertrag aufsetzen ließ. Der Vertrag entsprach jedoch vollinhaltlich der vorherigen Absprache der Parteien vom Juli 2010. Es ist nicht nachvollziehbar, warum das Gericht darauf abhebt, ob die Klägerin auf die vorformulierten Vertragsbedingungen "Einfluss nehmen konnte", wenn doch die Formulierung die vorherige Absprache exakt wiedergab. Im übrigen wird bestritten - was die Klägerin erstinstanzlich selbst nicht vorgetragen hat -, dass sie Änderungen des Vertrages oder der Formulierung wollte. Es stand der Klägerin völlig frei, den Vertrag zu unterschreiben oder eben nicht. Hätte sie den Vertrag nicht unterschrieben, wäre sie zum einen vertragsbrüchig geworden (wegen der vorherigen mündlichen Absprache) und hätte weiterhin ihren Anspruch auf die Gegenleistung - Lohnerhöhung - verloren. Im Übrigen wurde der Darlehensvertrag von der Beklagten nur ein einziges Mal formuliert und verwendet.

Es liegt auch keine "unangemessene Benachteiligung" der Klägerin vor. Es geht nicht an, dass die Klägerin einerseits durch einvernehmliche Absprache eine Lohnerhöhung von 400,00 € monatlich (= 4.800,00 € jährlich) erwirkt und sich im Gegenzug zur anteiligen Rückzahlung von Ausbildungskosten verpflichtet, um dann später die Lohnerhöhung weiterhin geltend zu machen und sich hinsichtlich der Gegenleistung in Verbraucherschutzregelungen zu flüchten.

Das Arbeitsgericht hebt ferner darauf ab, dass vorliegend der Klägerin keine Möglichkeit eingeräumt wurde, durch "Arbeitgebertreue" die in sie investierten Ausbildungskosten gleichsam abzuarbeiten. Auch insoweit ist das Urteil unrichtig: Bei ordnungsgemäßer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hätte die Klägerin sehr wohl die Möglichkeit gehabt, von dem erhöhten Lohn sukzessive die Darlehensraten zurückzuzahlen. Ihre "Arbeitgebertreue" wäre demnach durchaus belohnt worden.

Mit ihrem "erhöhten Marktwert" hätte sich die Klägerin umgehend und jederzeit anderweitig bewerben und möglicherweise auch ein höheres Gehalt erzielen können. Insofern waren die "Abhängigkeitsverhältnisse" vorliegend eher umgekehrt: Für die Beklagte bestand die Sorge, dass sie 14.500,00 € an Ausbildungskosten in die Klägerin investiert hat, die dadurch ihren Marktwert erhöht, und dass die Klägerin nun umgehend eine andere, höher dotierte Arbeitsstelle sucht.

Wegen der weiteren Ausführungen wird auf die Berufungsbegründung Bezug genommen.

Die Beklagte **beantragt** daher:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 24.01.2012 - 4 Ca 312/11 - wird teilweise abgeändert und die Klage abgewiesen, soweit die Beklagte unter Ziff. 2 des Urteilsteilers verurteilt worden ist, an die Klägerin 1.027,05 € nebst Zinsen zu bezahlen und soweit unter Ziff. 3 des angefochtenen Urteiles festgestellt wird, dass der Beklagten gegen die Klägerin aus dem Darlehensvertrag vom 23.09.2010 keine Ansprüche zustehen.

Die Klägerin **beantragt**,
die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil, verweist auf die Ausführungen erster Instanz. Wegen der weiteren Rechtsausführungen in der Berufung wird auf die Berufungserwiderung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung ist unbegründet und war daher zurückzuweisen.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG an sich statthafte und form- und fristgerecht nach § 66 Abs. 1 ArbGG, § 520 Abs. 3 ZPO eingelegte und begründete Berufung ist zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet und war daher abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat der hier noch streitgegenständlichen Klage zu Recht entsprochen.

Der Anspruch der Klägerin auf Auszahlung des zur Tilgung des vermeintlichen Darlehens einbehaltenen Nettolohns ergibt sich aus § 611 Abs. 1 BGB iVm. der arbeitsvertraglichen Vergütungsvereinbarung. Dieser Anspruch der Klägerin ist nicht nach § 389 BGB durch die Aufrechnung mit Darlehensrückzahlungsansprüchen der Beklagten erloschen, weil solche der Beklagten nicht zustehen. Die Darlehensvereinbarung stellt der Sache nach unstreitig

eine Vereinbarung über die Rückzahlung von Fortbildungskosten der Beklagten für die Klägerin dar und ist wegen einer unangemessenen Benachteiligung der Klägerin unwirksam.

Dies hat das Arbeitsgericht mit zutreffenden Erwägungen richtig entschieden. Daher wird zunächst auf die Begründung des Urteils Bezug genommen. Die Ausführungen der Berufung führen zu keiner anderen Beurteilung und geben nur zu den folgenden Ausführungen Anlass:

1. Der Beklagten ist darin zuzustimmen, dass die Parteien als Ausprägung der Vertragsfreiheit die Möglichkeit haben, auch nach abgeschlossener Fortbildung des Arbeitnehmers, deren Kosten der Arbeitgeber getragen hat, gleichwohl eine Vereinbarung zu treffen, nach der der Arbeitnehmer die Kosten der Fortbildung übernimmt. Das folgt bereits daraus, dass es grundsätzlich zulässig ist, dass der Arbeitgeber die Fortbildungskosten vollständig auf den Arbeitnehmer abwälzt. Er ist grundsätzlich nicht verpflichtet, die Fortbildungskosten des Arbeitnehmers zu tragen (BAG Urt. v. 21.11.2001, 5 AZR 158/00; Urt. v. 18.11.2008, 3 AZR 192/07, Rn. 34). Ob das auch dann gilt, wenn der Arbeitgeber diese nachträgliche Vereinbarung einer Rückzahlungsverpflichtung als Gegenzug für eine der erworbenen Qualifikation entsprechende höherwertige Tätigkeit verlangt, kann offen bleiben.
2. Eine solche Vereinbarung muss sich aber, wie das Arbeitsgericht zutreffend entschieden hat, an den allgemeinen Regeln zur Zulässigkeit und Wirksamkeit solcher Rückzahlungsvereinbarungen messen lassen und darf nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB führen.

- a) Es handelt sich bei der als Darlehensvertrag bezeichneten Rückzahlungsvereinbarung um einen Verbrauchervertrag im Sinn von § 310 Abs. 3 BGB, auf den nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB die Regelungen der Inhaltskontrolle nach § 307 ff. BGB Anwendung finden.

Bereits nach dem Vortrag der Beklagten konnte die Klägerin auf die Formulierung der Rückzahlungsvereinbarung keinen Einfluss nehmen, denn die Beklagte hat die Rückzahlungsvereinbarung zur Bedingung für eine Lohnerhöhung gemacht. Auch hat die Beklagte auf den Vortrag der Klägerin, dass sie auf die Rückzahlungsvereinbarung keinen Einfluss haben können, nicht dargestellt, wieso dies dennoch der Fall gewesen sein soll.

Die Schriftform des Verbrauchervertrages ist für die Inhaltskontrolle nach § 307 BGB nicht erforderlich (BGHZ 141, S. 108 zu mündlichen AGB).

- b) Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass es sich hier nicht um eine kontrollfreie Hauptabrede handelt. § 307 Abs. 3 BGB steht der Inhaltskontrolle nicht entgegen. Diese beschränkt sich nach der Vorschrift auf Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Hier geht es nicht um die Frage, ob die Klägerin überhaupt zur Rückzahlung verpflichtet ist, sondern ob die Bedingungen, mit denen die Beklagte die Klägerin durch einen Verbrauchervertrag zur Rückzahlung der von dieser aufgewendeten Kosten für Fortbildung verpflichtete, rechtswirksam sind. Es geht dabei um die Bedingungen, die die Umstände des von der Klägerin gemachten Leistungsversprechens - Rückzahlung der verauslagten Fortbildungskosten - ausgestalten. Derartige Vereinbarungen unterliegen der Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (BAG, Ur. v. 18.11.2008 - 3 AZR 192/07 - Rn 29 m.w.N.). Die Bereitschaft der Klägerin, sich auf die nachträgliche Vereinbarung der Rückzahlung einzulassen mag dem Wunsch nach der Lohnerhöhung geschuldet gewesen sein. Daraus folgt aber nicht, dass die Beklagte die von ihr vorformulierte Rückzahlungsvereinbarung außerhalb der Regelungen des § 307 BGB gestalten durfte.
- c) Die in Gestalt eines Darlehensvertrages getroffene Rückzahlungsvereinbarung ist unwirksam, da sie die Klägerin entgegen § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt, weil sie nicht interessengerecht ist, denn die Beklagte wälzt ihre Personalentwicklungskosten einseitig auf die Klägerin ab.
- Bei der vollständigen Abwälzung der Kosten der vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung ist die Rückzahlungsklausel nur interessengerecht, wenn dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt wird, der Rückzahlungspflicht durch Betriebstreue zu entgehen. Andernfalls würden auf den Arbeitnehmer in unangemessener Weise Investitionsrisiken, die der Arbeitgeber im eigenen Interesse eingegangen ist, abgewälzt (BAG, Ur. v. 18.11.2008, 3 AZR 192/07 Rn. 35).
- So liegen die Dinge hier. Die Beklagte benötigte eine Pflegedienstleitung und finanzierte der Klägerin daher die entsprechende Fortbildung. Damit waren die entstandenen Kosten auch Kosten im Interesse der Beklagten. Diese hat sie in erheblichem Umfang auf die Klägerin nachträglich abgewälzt. Die Vereinbarung einer ratenweisen Rückzahlungsverpflichtung ändert nichts daran, dass die Klägerin keine Möglichkeit hat, der Rückzahlungspflicht durch Betriebstreue zu entgehen. Entgegen der Auffassung der Beklagten erlangt sie durch ihre Betriebstreue lediglich die finanziellen Mittel, um die Zahlungsverpflichtungen zu erfüllen. Die Beklagte ver-

wechselt das damit, dass die Klägerin in Abhängigkeit von ihrer Betriebstreue von der Rückzahlungsverpflichtung schrittweise frei werden soll. Das meint das Bundesarbeitsgericht mit der oben zitierten Rechtsprechung gerade nicht. Die Beklagte hat durch die Rückzahlungsvereinbarung so im Ergebnis, wenn auch gestundet, von der Klägerin die Kosten verlangen, die sie in eine notwendige Personalentwicklungsmaßnahme im eigenen Interesse investieren musste, damit sie über die erforderliche qualifizierte Pflegedienstleitung verfügte. Darin liegt die unangemessene Benachteiligung. Die Notwendigkeit, durch Betriebstreue der Rückzahlung zu entgegen können, dient nur dazu, die Beklagte davor zu schützen, dass sich der nunmehr auf ihre Kosten qualifizierte Arbeitnehmer bereits zu einem Zeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis entfernt, zu dem sich für die Beklagte die personellen Investitionskosten auch unter Berücksichtigung der nach Art. 12 GG eingeschränkten Zulässigkeit der Bindung des Arbeitnehmers nicht amortisiert haben können. Es wäre auch unzulässig gewesen, wenn die Beklagte die Klägerin vor der Fortbildung verpflichtet hätte, die Fortbildungskosten, die in erheblichem Umfang eine notwendige Personalinvestition der Beklagten waren, von dieser ohne jede Einschränkung zurückzuverlangen.

3. Die Rückzahlungsvereinbarung ist daher wegen eines Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 BGB unwirksam, so dass die Entgeltforderungen der Klägerin nicht durch Aufrechnung mit den monatlichen Raten erloschen sind und ebenso die Feststellung, dass der Beklagten aus dem Darlehensvertrag keine Ansprüche gegen die Klägerin zustehen, zutreffend ist.

Die Berufung ist daher unbegründet und daher zurückzuweisen.

III.

Nach § 97 Abs. 1 ZPO hat die Beklagte die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.