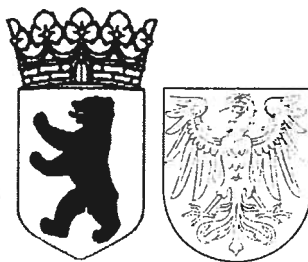


# AUSFERTIGUNG

## Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)  
**23 Sa 584/18**

4 Ca 87/18  
Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel



Verkündet

am 22. August 2018

Kuletzki, JHS

als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

## Im Namen des Volkes

### Urteil

In Sachen

**GmbH,  
vertreten durch die Geschäftsführer**

**- Klägerin und  
Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte/r:  
Rechtsanwälte**

**gegen**

**- Beklagte und  
Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigter:  
Rechtsanwalt Simon Daniel Schmedes,  
Bauhofstr. 56, 14776 Brandenburg an der Havel**

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 23. Kammer,  
auf die mündliche Verhandlung vom 22. August 2018  
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht als Vorsitzende  
sowie die ehrenamtlichen Richter Herrn und Frau  
für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 21.03.2018 - 4 Ca 87/18 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

## Tatbestand

Die Parteien streiten um die Rückzahlung von Weiterbildungskosten.

Die Klägerin betreibt bundesweit Seniorenresidenzen, darunter eine Seniorenresidenz in \_\_\_\_\_ im Land Brandenburg. Die Beklagte war aufgrund Arbeitsvertrages vom 18.03.2016 seit dem 22.03.2016 befristet bis zum 21.03.2017 als Pflegehelferin in der Seniorenresidenz in \_\_\_\_\_ in Teilzeit mit 30 Stunden wöchentlich gegen eine Vergütung von 1.249,50 EUR brutto monatlich beschäftigt.

Die Parteien vereinbarten in § 6 ihres Arbeitsvertrages, auf dessen weiteren Inhalt Bezug genommen wird (Bl. 11 ff. d.A.), die Führung eines Arbeitszeitkontos. In § 6 Abs. 8 vereinbarten sie die Berechtigung der Klägerin, im Falle des Ausscheidens der Beklagten aus dem Arbeitsverhältnis einen etwaigen negativen Restsaldo, der nicht ausgeglichen werden konnte, mit dem der Beklagten noch zustehenden Vergütungsanspruch zu verrechnen. In § 20 vereinbarten die Parteien im Rahmen einer zweistufigen Ausschlussfrist für die erste Stufe das Folgende:

### **§ 20 Ausschlussfristen**

(1) *Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren, sind von beiden Vertragsparteien innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit der jeweils anderen Vertragspartei schriftlich gegenüber geltend zu machen. Erfolgt diese Geltendmachung nicht, gelten die Ansprüche als verfallen.*

....

(2) *Der Fristablauf beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsberechtigte von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.*

....

Mit Änderungsvertrag vom 13.07.2016 vereinbarten die Parteien die Erhöhung der Arbeitszeit der Klägerin auf 40 Stunden pro Woche bei einer Vergütung von 1.666,00 Euro brutto monatlich ab dem 01.10.2016 mit der Maßgabe, dass der übrige Inhalt des Arbeitsvertrages unberührt bleiben sollte. Auf die Änderungsvereinbarung im Übrigen wird Bezug genommen (Bl. 170 f. d.A.).

Ebenfalls am 13.07.2016 schlossen die Parteien einen Weiterbildungsvertrag über die Weiterbildung der Beklagten zur Altenpflegerin im Zeitraum von Oktober 2016 bis September 2019 bei der Akademie für Sozial- und Gesundheitsberufe GmbH in Beelitz-Heilstätten. In dem Weiterbildungsvertrag, auf dessen weiteren Inhalt Bezug genommen wird (Bl. 23 ff. d.A.), vereinbarten die Parteien auszugswise das Folgende:

## **§ 2 Freistellung**

*Der Arbeitnehmer wird zu 50 % für die Zeiten der schulischen Anwesenheit inklusive der Prüfungen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt. Für die verbleibenden 50 % wendet der Arbeitnehmer Freizeit auf.*

## **§ 3 Weiterbildungskosten**

- (1) *Die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten inklusive Anmeldegebühren und Prüfungsgebühren) übernimmt der Arbeitnehmer zu 100 %.*
- (2) *Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass etwaige weitere Kosten, wie etwa Kosten der An- und Abreise, Kosten der Lehrmittel sowie Kosten der Übernachtung und Verpflegung am Ort der Weiterbildung vom Arbeitgeber nicht übernommen werden und vom Arbeitnehmer zu tragen sind.*
- (3) *Die Vertragsparteien gehen von Gesamtkosten, bestehend aus den Weiterbildungskosten sowie den nach § 2 dieses Vertrages fortgezahlten Bezügen, von insgesamt ca. 16.508,25 € (brutto) aus.*

*Die Berechnung des Betrages der Gesamtkosten ist der Anlage 1 zu entnehmen, welche untrennbarer Bestandteil dieses Vertrages ist.*

- (4) *Den Vertragsparteien ist bekannt, dass dem Arbeitgeber die Berechnung der tatsächlichen Gesamtkosten zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Vertrages nicht möglich ist. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die tatsächlichen Gesamtkosten nach dem Abschluss der Weiterbildung zu berechnen und diese dem Arbeitnehmer unverzüglich nach erfolgter Berechnung mitzuteilen.*

## **§ 5 Rückzahlungsklausel**

- (1) *Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb von 20 Monaten nach Beendigung der Weiterbildung durch Kündigung des Arbeitnehmers, ohne dass ein verhaltensbedingter Grund des Arbeitgebers hierfür vorliegt, oder wird seitens des Arbeitgebers verhaltensbedingt ordentlich oder außerordentlich gekündigt, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Gesamtkosten nach § 3 Absatz 3 dieses Vertrages zurückzuzahlen.*
- (2) *Sind die tatsächlich vom Arbeitgeber aufgewendeten Gesamtkosten niedriger als die Gesamtkosten nach § 3 Absatz 3 dieses Vertrages, so begrenzt sich die*

*Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auf die tatsächlich vom Arbeitgeber aufgewendeten Gesamtkosten.*

- (3) Der von dem Arbeitnehmer zurückzuerstattende Gesamtbetrag kürzt sich für jeden vollen Monat, den er nach Abschluss der Weiterbildung bei dem Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis steht, um 1/20.*
- (4) Die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers besteht auch, wenn der Arbeitnehmer die Weiterbildung ohne wichtigen Grund vorzeitig abbricht. Sie besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer schuldhaft das Ziel der Weiterbildung nicht erreicht oder das Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Weiterbildung durch Kündigung des Arbeitnehmers endet, ohne dass ein verhaltensbedingter Grund des Arbeitgebers hierfür vorliegt. Sie besteht ferner dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Weiterbildung seitens des Arbeitgebers verhaltensbedingt ordentlich oder außerordentlich gekündigt wird.*
- (5) Der gemäß § 5 Absatz 4 dieses Vertrages zurückzuzahlende Betrag ist dann beschränkt auf die tatsächlichen Gesamtkosten, die dem Arbeitgeber bis zu dem in § 5 Absatz 4 dieses Vertrages genannten Ereignisses bereits entstanden sind. § 5 Absatz 3 dieses Vertrages findet keine Anwendung.*
- (6) Tritt ein Fall des § 5 Absatz 1 dieses Vertrages ein, wird der Rückzahlungsbetrag zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis fällig und kann unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenze mit finanziellen Ansprüche des Arbeitnehmers verrechnet werden.*

*Tritt ein Fall des § 5 Absatz 4 dieses Vertrages ein, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die tatsächlichen bis zu diesem Ereignis entstandenen Gesamtkosten nach deren Berechnungsfähigkeit schriftlich mitzuteilen. Der Rückzahlungsbetrag wird in diesem Fall zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung beim Arbeitnehmer fällig. Der Rückzahlungsbetrag kann unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenze mit finanziellen Ansprüchen des Arbeitnehmers verrechnet werden.*

Die Beklagte schloss einen Ausbildungsvertrag mit der Akademie für Sozial- und Gesundheitsberufe GmbH vom 15.08.2016, in dem sie sich u. a. zur Zahlung von Ausbildungsgebühren in Höhe von 380,00 EUR monatlich verpflichtete. Die praktische Ausbildung erfolgte bei der Klägerin als Ausbildungsbetrieb, die theoretische erfolgte nach einem von der Akademie vorgegebenen Stundenplan in der Akademie, wobei die Schule regelmäßig in Blockunterricht während mehrerer aufeinander folgender Wochen stattfand.

Die Klägerin zahlte an die Beklagte seit Oktober 2016 das für die Vollzeittätigkeit vereinbarte Entgelt in voller Höhe durchgehend aus, auch während der Schulwochen. Ob und in welchem Umfang die von der Klägerin bezahlten Arbeitsstunden während der Schulwochen als Minusstunden im Arbeitszeitkonto der Beklagten eingetragen wurden, haben die Parteien nicht vorgetragen.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis und den Weiterbildungsvertrag mit Schreiben vom 27.08.2017 zum 30.09.2017. Die Klägerin verrechnete das für 92 Stunden gezahlte Entgelt mit den Entgeltansprüchen der Beklagten für September 2017. Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Klägerin mit zwei Schreiben vom 24.10.2017 und 20.11.2017 an die Beklagte Rückforderungen hinsichtlich der Weiterbildungskosten in unterschiedlicher Höhe geltend gemacht hat. Mit ihrer Klage vom 31.01.2018, am selben Tag bei Gericht eingegangen und der Beklagten am 02.02.2018 zugestellt, begehrt die Klägerin die Rückzahlung von Weiterbildungskosten in Höhe von 2.985,84 EUR. Dieser Betrag entspricht dem für 312 Stunden gezahlten Entgelt bei einem Stundensatz von 9,57 EUR brutto.

Die Klägerin hat vorgetragen, die Beklagte sei während des ersten Weiterbildungsjahres im Zeitraum von Januar bis September 2017 insgesamt für 312 Stunden für die Weiterbildung bezahlt freigestellt gewesen. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte habe kein Grund in der Sphäre der Klägerin vorgelegen, insbesondere habe keine personelle Unterausstattung vorgelegen und träfen die Behauptungen der Beklagten zu den angeblichen Anweisungen der Pflegedienstleiterin nicht zu. Die Beklagte habe gem. § 5 des Weiterbildungsvertrages den mit der Klage geltend gemachten Gesamtbetrag zu ersetzen. Diese Klausel sei nicht unangemessen, da die Beklagte eine relevante Qualifikation für den Arbeitsmarkt mit zu erwartendem höherem Arbeitsentgelt mit der Weiterbildung erwerbe. Deshalb sei auch die 20-monatige Bindungsdauer an das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Weiterbildung rechtlich unproblematisch. Ihre Rückforderungsansprüche habe sie mit zwei Geltendmachungsschreiben vom 24.10.2017 und 20.11.2017 gegenüber der Beklagten geltend gemacht, die beide an diese per Post abgesandt worden seien.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.985,84 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.02.2018 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die von der Klägerin angegebene Stundenzahl für die bezahlte Freistellung zur Weiterbildung bestritten und behauptet, nach dem Stundenplan seien im ersten Weiterbildungsjahr 712 Schulstunden á 45 Minuten vorgesehen gewesen. Die im

Weiterbildungsvertrag vereinbarte Rückzahlungsklausel benachteilige sie unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) hinsichtlich der vereinbarten 20-monatigen Bindungsdauer nach dem Weiterbildungsende. Sie benachteilige sie auch deshalb unangemessen, weil sie gem. § 10 des Arbeitsvertrages zu Fortbildungen verpflichtet sei und ihre angestrebte Qualifikation zur Altenpflegerin ihr keinen überdurchschnittlich großen Vorteil erbringe. Die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen aus der Sphäre der Klägerin gekündigt. Diese lägen darin, dass wegen Personalknappheit eine überobligatorische Leistungsverdichtung vorgelegen habe und die Bewohner des Seniorenheims auf Weisung der Pflegedienstleiterin inakzeptabel und unwürdig behandelt worden seien. Aus Gewissensgründen habe die Beklagte sich dem nicht einen Tag länger aussetzen können. Etwaige Ansprüche der Klägerin seien verfallen, weil die Beklagte keine Geltendmachungsschreiben erhalten habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Klägerin habe ihren Rückzahlungsanspruch aus § 5 Abs. 4 des Weiterbildungsvertrages nicht ausreichend der Höhe nach dargelegt. Sie habe zwar eine Freistellung im Umfang von 312 Stunden und eine Vergütung während der Freistellungsstunden mit 9,57 EUR brutto pro Stunde behauptet, habe diese Angaben aber trotz des Bestreitens der Beklagten nicht präzisiert. Auch rechnerisch ergäben sich bei veranschlagten 1.725 Stunden in drei Weiterbildungsjahren nicht nachvollziehbar die behaupteten 312 Stunden für das erste Weiterbildungsjahr. Da in den von der Klägerin behaupteten Geltendmachungsschreiben jeweils in unterschiedlicher Höhe Forderungen erhoben worden seien und der Betrag sich im Klageverfahren noch einmal verändert habe, sei er auch insoweit nicht nachvollziehbar. Im Umfang von 92 Stunden habe die Klägerin bereits durch Verrechnung im Monat September 2017 einen Einbehalt vorgenommen, den sie bei ihrer Klage nicht berücksichtigt habe. Insoweit hätte sie Zeitpunkt und Umfang der Freistellung sowie des Ausgleichs von Minusstunden im Einzelnen nachvollziehbar darlegen müssen. Die Klage scheitere nicht an der vertraglich vereinbarten Ausschlussfrist, da die Fälligkeit der Rückzahlung gem. § 5 Abs. 6 des Weiterbildungsvertrages erst zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung über die geforderten Gesamtkosten eintrete und bei entsprechend schriftlicher Mitteilung durch die Klageschrift erst Mitte Februar 2017 und damit nach Klageerhebung eingetreten sei.

Gegen dieses der Klägerin am 10.04.2018 zugestellte Urteil wendet sie sich mit der am 30.04.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufungsschrift, die sie - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 02.07.2018 - mit einem am 02.07.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat. Im Berufungsschriftsatz, dem das angegriffene Urteil in Abschrift beigelegt war, hat die Klägerin unzutreffend angegeben, es handele sich um ein Urteil des Arbeitsgerichts Berlin. Mit der Berufungsbegründung hat sie klargestellt, dass das in Kopie der Berufungsschrift beigelegte Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel Gegenstand des Berufungsverfahrens sei.

Die Klägerin geht davon aus, dass bei der fehlerhaften Bezeichnung des erstinstanzlichen Arbeitsgerichts ein offensichtliches Versehen vorgelegen habe, dass die Berufung nicht unzulässig werden lasse. Die Beklagte habe im ersten Weiterbildungsjahr an von der Klägerin im Berufungsverfahren im Einzelnen bezeichneten Tagen wegen schulischer Abwesenheit insgesamt an 404,5 Stunden gefehlt, für die sie von der Klägerin Vergütung in Höhe von 9,57 EUR brutto pro Stunde erhalten habe. Dabei habe die Klägerin für jeden achtstündigen Schultag der Beklagten vier Stunden angesetzt, die Gesamtstundenzahl auf 404 Stunden abgerundet, die 92 im Monat September 2017 verrechneten Minusstunden abgezogen und komme so auf die Klageforderung der Vergütung für verbleibende 312 Stunden zum Stundensatz von 9,57 EUR. Sie hält die Rückzahlungsklauseln in § 5 des Weiterbildungsvertrages insgesamt für wirksam. Eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB liege nicht vor. Die Bindungsdauer von 20 Monaten nach Beendigung der Weiterbildung sei angemessen und von den durch die Rechtsprechung aufgestellten Regelungen gedeckt. Die von der Beklagten selbst getragenen Ausbildungskosten der Akademie von 380 EUR monatlich seien für das Verhältnis der Parteien ohne Belang. Mit der Weiterbildung strebe die Beklagte eine höhere Qualifikation an, die zu besseren Arbeitsmarktchancen und höherem Arbeitsentgelt führen werde. Um die Vorteile dieser Qualifikation der Beklagten auch für sich zu nutzen, sei die Bindung der Beklagten an die Klägerin in zulässigem Umfang vertraglich vereinbart worden. Die Regelungen im Weiterbildungsvertrag über die Rückzahlung seien auch ausreichend transparent, da danach klar sei, was auf die Beklagte im Falle eines Abbruchs der Weiterbildung und des Arbeitsverhältnisses zukäme.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des am 21. März 2018 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel, Az.: 4 Ca 87/18, wird die Beklagte verurteilt, an die Klägerin EUR 2.985,84 EUR (netto) nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie führt unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrags aus, die Berufung sei unzulässig, da die Klägerin ein nicht existentes Urteil des Arbeitsgerichts Berlin angegriffen habe. Sie bestreitet den Stundenumfang von 404 von der Klägerin gezahlten Schulstunden und geht von den 712 Schulstunden á 45 Minuten aus, die sich aus dem von ihr vorgelegten Stundenplan ergäben und an denen sie teilgenommen habe. Die tatsächlich entstandenen Kosten der Klägerin seien nicht nachvollziehbar. Die Bindungsdauer der Beklagten an das Arbeitsverhältnis von 20 Monaten nach Beendigung der Weiterbildung sei nicht angemessen, zumal die Beklagte selbst monatlich 380 EUR Weiterbildungskosten an die Akademie gezahlt habe, 50 % der Schulzeit nicht vergütet gewesen sei und die Beklagte während der Schulblöcke zusätzlich an einem Tag pro Wochenende arbeiten müssen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 02.07.2018 und 14.08.2018 (Bl. 128 ff. u. 191 ff. d.A.) sowie auf die Schriftsätze der Beklagten vom 08.08.2016 und vom 20.08.2016 (Bl. 157 ff. und Bl. 208 f. d.A.) Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

I.

Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 u. 2 ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist form- und fristgerecht gem. §§ 64 Abs. 6 S. 1, 66 Abs. 1 S. 1 u. 2 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden. Sie ist damit zulässig.



Soweit die Klägerin offensichtlich versehentlich in der Berufungsschrift die Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts Berlin anstelle des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel angegriffen hat, führt dies nicht zur Unzulässigkeit der Berufung. Der Berufungsschrift war das angegriffene Urteil in Kopie beigelegt, so dass ohne jeden Zweifel festgestellt werden konnte, dass sich die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 21.03.2018 mit dem Az. 4 Ca 87/18 richten sollte.

## II.

Die Berufung hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Zwar hat die Klägerin ihre Klageforderung im Berufungsverfahren nachvollziehbar dargelegt und ist ein Fall der Eigenkündigung der Beklagten aus in der Sphäre der Klägerin liegenden Gründen nicht feststellbar, die vereinbarte Rückzahlungsklausel im Weiterbildungsvertrag der Parteien benachteiligt jedoch die Beklagte unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB und ist deshalb unwirksam. Darüber hinaus sind etwaige Rückzahlungsansprüche der Klägerin aufgrund der vertraglichen Ausschlussfristen verfallen.

1. Nach dem Wortlaut der Regelung in § 5 Abs. 4 des Weiterbildungsvertrages besteht eine Rückzahlungspflicht der Beklagten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Weiterbildung durch Eigenkündigung beendet hat, ohne dass ein verhaltensbedingter Grund der Klägerin hierfür vorliegt. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Weiterbildung nach dem Ende des ersten von drei vorgesehenen Weiterbildungsjahren durch Eigenkündigung beendet. Sie hat nicht nachvollziehbar dargelegt und unter Beweis gestellt, dass hierfür verhaltensbedingte Gründe der Klägerin ursächlich waren. Die Darlegungs- und Beweislast für einen verhaltensbedingten Grund aus der Sphäre der Klägerin trägt die Beklagte. Soweit sie zu unerträglichen Arbeits- und Pflegebedingungen vorgetragen und behauptet hat, deren Hinnahme sei durch die Pflegedienstleiterin angewiesen worden, ist ihr Vortrag pauschal erfolgt und auf das zulässige ebenso pauschale Bestreiten der Klägerin hin nicht konkretisiert worden. Sofern tatsächlich Zustände wie von der Beklagten geschildert im Betrieb der Klägerin geherrscht haben, wären diese geeignet, einen aus der Sphäre der Klägerin stammenden Kündigungsgrund zu bieten. Die Beklagte hat jedoch keinen konkreten Sachverhalt vorgetragen, der ihre Behauptungen gestützt hätte.

2. Der von der Klägerin geltend gemachte Rückforderungsanspruch ist der Höhe nach - anders als in der I. Instanz - aufgrund des ergänzten Vortrags der Klägerin im Berufungsverfahren nachvollziehbar. Die Klägerin hat nunmehr dargelegt, um welche Schultage es im Einzelnen geht, welche Stunden sie ihrer Berechnung zugrunde gelegt hat und wie sich ihre Zahlungsforderung unter Berücksichtigung der bereits mit dem Septemberentgelt abgezogenen Betrag für 92 Stunden errechnet. Insoweit hat die Beklagte zwar pauschal weiterhin bestritten, dass die von der Klägerin vorgerechneten Stunden zuträfen, sie geht jedoch selbst davon aus, dass sie an den Schulstunden entsprechend dem Ausbildungsplan teilgenommen hat. Bis auf minimale Abweichungen zu ihren eigenen Ungunsten hat die Klägerin bei ihrem Vortrag der Schultage genau diejenigen Zeiten vorgetragen, die dem Ausbildungsplan entsprechen. Insgesamt ergeben sich nachvollziehbar 404 Zeitstunden während der Schultage bei der von der Klägerin angesetzten Berechnung mit jeweils 4 Stunden pro Schultag von Montag bis Freitag einer Schulwoche.

3. Die Rückzahlungsklausel in § 5 Abs. 4 i.V.m. § 5 Abs. 5 des Weiterbildungsvertrages ist jedoch unwirksam, da sie die Beklagte wegen fehlender Transparenz betreffend die Höhe der zurückzuzahlenden Kosten (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB) entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt (§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB). Die Rückzahlungsvereinbarung für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Abschluss der Weiterbildung ist nicht klar und verständlich hinsichtlich der Höhe des zurückzuzahlenden Betrages. Auf der Grundlage der vertraglichen Regelungen konnte die Beklagte nicht erkennen, welche Rückzahlungspflicht sie im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte und konnte deshalb die für sie damit verbundenen Risiken nicht einschätzen und ihr Verhalten daran ausrichten. Dadurch ist sie gem. § 307 Abs. 1 S. 2 u. S. 1 BGB unangemessen benachteiligt worden mit der Folge der Unwirksamkeit der Regelung.

3.1. § 307 Abs. 1 BGB findet auf den von der Klägerin vorformulierten Weiterbildungsvertrag Anwendung. Zur Häufigkeit der Verwendung des Weiterbildungsvertrages auch gegenüber anderen Arbeitnehmern durch die Klägerin haben die Parteien nichts vorgetragen. § 307 BGB findet jedoch jedenfalls gem. § 310 Abs. 3 BGB Anwendung, weil es sich um einen Verbrauchervertrag handelt.

Für Arbeitsverträge hat die Rechtsprechung anerkannt, dass es sich um Verträge zwischen Unternehmer (Arbeitgeber) und Verbraucher (Arbeitnehmer) iSv. § 310 Abs.

3 BGB handelt (BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - BAGE 115, 19, zu V 1 der Gründe). Nach § 14 BGB ist Unternehmer ua. eine juristische Person, die bei Abschluss eines Rechtsgeschäfts in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt. Das trifft auf die Klägerin bei Abschluss des Weiterbildungsvertrages zu. Gemäß § 13 BGB ist Verbraucher jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu einem Zwecke abschließt, der weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann. Die Beklagte erfüllte diese Voraussetzungen bei Abschluss des Vertrags. Der Weiterbildungsvertrag regelt die Weiterbildung im Rahmen der unselbständigen beruflichen Tätigkeit der Beklagten.

Es kommt deshalb nicht darauf an, ob die Klägerin den von ihr vorformulierten Weiterbildungsvertrag mehrmalig verwendete. Nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB findet § 307 BGB auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann Anwendung, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und der Verbraucher auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Diese Voraussetzungen sind erfüllt.

§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB steht der uneingeschränkten Kontrolle nach den §§ 307 ff. BGB nicht entgegen. Danach gelten die Absätze 1 und 2 sowie die §§ 308 und 309 BGB nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Dazu gehören auch Regelungen, die die Umstände des vom Verwender gemachten Hauptleistungsversprechens ausgestalten (BAG 18. März 2014 – 9 AZR 545/12 – Rn. 15; 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 14 mwN). Um eine derartige Regelung handelt es sich hier. Die Klägerin hat in § 5 des Weiterbildungsvertrags festgelegt, unter welchen Voraussetzungen nicht sie anteilig, sondern die Beklagte vollständig die Weiterbildungskosten zu tragen hat.

3.2. Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Diese Regelung verpflichtet den Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Das

Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein und verlangt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Es darf den Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen jedoch nicht überfordern. Die Verpflichtung, den Klauselinhalt klar und verständlich zu formulieren, besteht deshalb nur im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren (vgl. BAG 19. Januar 2011 – 3 AZR 621/08 - Rn. 24; 28. Mai 2009 - 8 AZR 896/07 - Rn. 19 mwN; 27. Juli 2010 - 3 AZR 777/08 - Rn. 19; BGH 20. Juli 2005 - VIII ZR 121/04 - zu A I 1 a der Gründe).

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Transparenz und damit der Wirksamkeit der Vertragsklausel ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Dies galt für die Beurteilung der Wirksamkeit von Rückzahlungsvereinbarungen für Ausbildungskosten bereits unter Geltung der Bereichsausnahme des § 23 Abs. 1 AGBG (Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, vgl. BAG 24. Juli 1991 - 5 AZR 430/90 - zu III 2 a der Gründe) . Für die Inhaltskontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist dies ebenfalls der maßgebende Beurteilungszeitpunkt (Palandt/Heinrichs § 307 Rn. 3) . Gem. § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB sind bei Verbraucherverträgen für die Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB daneben die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen (BAG 18. März 2008 – 9 AZR 186/07 – Rn. 29).

3.3. Rückzahlungsabreden für vom Arbeitgeber verauslagte Aus- und Fortbildungskosten benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Nach der unter der Geltung der Bereichsausnahme zum AGBG ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts über die allgemeine Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten waren einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, wenn er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, grundsätzlich zulässig (BAG 24. Juni 2004 - 6 AZR 383/03 - zu B II 2 der Gründe) . Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht unter der Geltung der §§ 305 ff. BGB fortgeführt (BAG 18. März 2008 – 9 AZR 186/07 - Rn. 20; 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 24).

3.4. Eine unangemessen Benachteiligung der Beklagten durch die Rückzahlungsvereinbarung liegt nicht darin, dass sie eine Fortbildung im Sinne des § 10 des Arbeitsvertrages durchgeführt hätte. Die Beklagte hat keine Fortbildung für ihre

Tätigkeit als Pflegehelferin wahrgenommen, zu der sie von der Klägerin veranlasst worden wäre, sondern sie hat einen von der vertraglich vereinbarten Tätigkeit unabhängigen Weiterbildungsvertrag zur Weiterbildung als Altenpflegerin absolviert.

3.5. Die Rückzahlungsvereinbarung in § 5 des Weiterbildungsvertrages ist nicht insgesamt unwirksam wegen der vereinbarten 20-monatigen Bindungsdauer nach Abschluss der Weiterbildung. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, ist eine Rückzahlungsklausel zulässig, wenn die Weiterbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist, weil er damit die Voraussetzung einer höheren Vergütung erfüllt und die erworbenen Kenntnisse auch anderweitig nutzbar sind. Diese Voraussetzung ist vorliegend ohne weiteres erfüllt. Die als Pflegehelferin tätige Beklagte kann mit der Weiterbildung als Altenpflegerin qualifiziert, mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt und gegen eine zu erwartende höhere Vergütung tätig werden. Sie erzielt damit einen geldwerten Vorteil. Nach der von der Rechtsprechung entwickelten regelmäßig zulässigen Bindungsdauer im Verhältnis zur Fortbildungsdauer ist bei einer Fortbildungsdauer von drei bis vier Monaten bereits eine zweijährige Bindung zulässig. Vorliegend war die Weiterbildungsdauer der Beklagten im Rahmen der schulischen Ausbildung bereits im ersten Weiterbildungsjahr etwa drei Monate lang und sollte sich bis zum Abschluss der Weiterbildung entsprechend fortsetzen. Die Bindungsdauer von zwei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung ist deshalb nicht zu beanstanden (vgl. zur Bindungsdauer im Verhältnis zur Fortbildungsdauer BAG, 19. Januar 2011 - 3 AZR 621/08 - Rn. 34; 14. Januar 2009 - 3 AZR 900/07 - Rn. 18 m.w.N.).

3.6. Der Umstand, dass die Parteien zum Zeitpunkt des Abschlusses des Weiterbildungsvertrages ihren Arbeitsvertrag nicht entfristet hatten, führt nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung der Beklagten im Hinblick auf die Rückzahlungsverpflichtung. Obwohl der Weiterbildungsvertrag ersichtlich auf die Dauer von drei Jahren angelegt war, haben die Parteien ihren bis zum 21.03.2017 befristeten Arbeitsvertrag anlässlich der Vertragsänderung durch Aufstockung auf eine Vollzeitstätigkeit nicht entfristet. Da jedoch eine Rückzahlungsverpflichtung der Beklagten für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf nicht vereinbart war, ist damit noch keine unangemessene Benachteiligung der Beklagten verbunden.

Die Parteien haben ebenfalls keine Vereinbarung darüber getroffen, zu welchen Konditionen die Beklagte nach Abschluss der Weiterbildung zur Altenpflegerin bei der Klägerin beschäftigt werden sollte. Insoweit kommt eine unangemessene Benachteiligung der Beklagten in Betracht, wenn mangels ausdrücklicher Regelung die Klägerin durch die vertragliche Vereinbarung der Bindungsdauer die Beklagte trotz ihrer erworbenen Qualifikation für weitere 20 Monate als Pflegehelferin mit geringer Vergütung hätte beschäftigen können. Damit wäre die Beklagte für die Dauer von 20 Monaten an die alten Vertragsbedingungen gebunden und könnte den geldwerten Vorteil, den ihr die Weiterbildung zur Altenpflegerin verschafft hat, nicht nutzen. Nach der Erörterung dieser Frage im Kammertermin geht die Kammer jedoch davon aus, dass beide Parteien anlässlich des Abschlusses des Weiterbildungsvertrages konkludent vereinbart haben, dass die Beklagte nach dem Abschluss ihrer Weiterbildung bei der Klägerin bedarfsgerecht und mit entsprechender Vergütung als Altenpflegerin eingesetzt werden sollte.

3.7. Die Rückzahlungsregelung für den Fall der Kündigung während der noch laufenden Weiterbildung in § 5 Abs. 4 u. 5. des Weiterbildungsvertrages ist jedoch intransparent i.S.d. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB und benachteiligt die Beklagte unangemessen mit der Folge der Unwirksamkeit der Regelung gem. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. In der vertraglichen Regelung ist nicht ausreichend klar und verständlich vereinbart, in welcher Höhe die Beklagte im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Abschluss der Weiterbildung Kosten an die Klägerin zurückzuerstatten hat.

Der Weiterbildungsvertrag regelt die Kostenübernahme der Klägerin durch bezahlte Freistellung während der Schulzeit im Umfang von 50 % der Zeiten schulisch bedingter Abwesenheit (§ 2 Weiterbildungsvertrag). Die Weiterbildungskosten selbst, die in § 3 Abs. 1 des Weiterbildungsvertrages als die Lehrgangskosten definiert sind, hatte die Beklagte selbst zu übernehmen. Dabei handelt es sich um die monatlich 380 EUR, die die Beklagte an die Akademie auf der Grundlage des mit dieser abgeschlossenen Ausbildungsvertrages zu zahlen hatte. In § 3 Abs. 3 des Weiterbildungsvertrages haben die Parteien geregelt, dass sie von Gesamtkosten entsprechend der Anlage zum Vertrag ausgehen, die sich aus den Weiterbildungskosten (§ 3 Abs. 1 des Weiterbildungsvertrages) und den nach § 2 des Vertrages fortgezahlten Bezügen zusammensetzen sollten. Bereits insoweit ist die Regelung nicht nachvollziehbar, da die Anlage zum Weiterbildungsvertrag lediglich Weiterbildungskosten in Höhe von

16.508,25 EUR für die gesamte Dauer der Weiterbildung ausweist, die sich aus der Vergütung für 50 % der Schulstunden während der damit verbundenen Freistellung zusammensetzen. Der Begriff der Weiterbildungskosten, der in § 3 Abs. 1 des Weiterbildungsvertrages dahingehend definiert worden ist, dass es sich um die von der Beklagten an die Akademie zu zahlenden Lehrgangskosten handelt, ist nunmehr in der Anlage verwendet worden, ohne die Kosten der Akademie zu berücksichtigen und ohne zu berücksichtigen, ob und in welcher Höhe die Klägerin weitere Zahlungen an die Beklagte leistete. Gemäß § 5 Abs. 5 des Weiterbildungsvertrages soll der Rückzahlungsbetrag im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 5 Abs. 4 des Weiterbildungsvertrages auf die „tatsächlichen Gesamtkosten“ beschränkt sein, die der Klägerin bis zur vorzeitigen Beendigung bereits entstanden sind. Die Parteien haben insoweit keine Regelung dahingehend getroffen, wie die „tatsächlichen Gesamtkosten“ zu berechnen sein sollen. Dass dies zu einer Intransparenz führt, ist bereits daraus ersichtlich, dass die Klägerin entgegen der Regelung in § 2 des Weiterbildungsvertrages die Beklagte nicht nur zu 50 % der Zeiten schulischer Abwesenheit unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt hat, sondern durch vollständige Zahlung des vereinbarten Entgelts für eine Vollzeittätigkeit zu 100 % der Zeiten schulischer Abwesenheit. Tatsächlich sind der Klägerin damit Gesamtkosten in Höhe der vollen Vergütung der Beklagten für die Zeiten schulischer Abwesenheit entstanden, die sie nach der Formulierung in § 5 Abs. 5 des Weiterbildungsvertrages von der Beklagten zurückverlangen könnte.

Gestützt wird dies durch die Regelung im Arbeitsvertrag über die Führung eines Arbeitszeitkontos, bei dem im Falle eines negativen Restsaldos bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Verrechnung mit dem der Beklagten noch zustehenden Vergütungsanspruch vorzunehmen sein sollte. Soweit die Klägerin im Hinblick auf die vollständige Zahlung des Entgelts an die Beklagte und im Hinblick auf die Vereinbarung in § 2 des Weiterbildungsvertrages, wonach die Beklagte für die verbleibenden 50 % der Zeiten schulisch bedingter Abwesenheit Freizeit aufwenden sollte, die Hälfte dieser schulischen Abwesenheitszeiten im Arbeitszeitkonto als Minusstunden eingetragen hat, wäre damit anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrages eine Rückzahlungsverpflichtung verbunden. Soweit eine Eintragung im Arbeitszeitkonto als Minusstunden nicht erfolgt ist, hat die Klägerin dennoch „tatsächliche Gesamtkosten“ in Höhe des gesamten Arbeitsentgelts während der Zeiten schulisch bedingter Abwesenheit der Beklagten aufgewendet. Nach dem Wortlaut der Regelung bleibt daher unklar, ob die Rückzahlungsverpflichtung der

Beklagten im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich auf 50 % der Vergütung für die Zeiten schulischer Abwesenheit beschränkt oder ob zu den tatsächlichen Gesamtkosten die Vergütung von 100 % der Zeiten schulischer Abwesenheit zählt. Diese Frage ist auch durch Auslegung der Vereinbarung nicht eindeutig zu beantworten.

Anders als im Fall der Rückzahlungsregelung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Weiterbildung und vor Ablauf der 20-monatigen Bindungsdauer haben die Parteien für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Regelung über die Maximalhöhe der zurückzuzahlenden Kosten getroffen. Während für eine Beendigung während der nach Weiterbildung geltenden Bindungsdauer in § 5 Abs. 1 und Abs. 2 geregelt ist, dass die Gesamtkosten nach § 3 Abs. 3 (16.508,25 EUR) zurückzuzahlen sind, wenn nicht die tatsächlich aufgewendeten Gesamtkosten der Klägerin niedriger sind, ist eine solche Regelung über die Höchstzahlung bei vorzeitigem Abbruch des Arbeitsverhältnisses während der Weiterbildung nicht getroffen worden.

4. Die Rückzahlungsklausel für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht in einen zulässigen und einen unzulässigen Teil sprachlich und inhaltlich eindeutig abtrennbar. Insbesondere kann die einheitliche Regelung über die Rückzahlung der „tatsächlichen Gesamtkosten“, die bis zum Beendigungszeitpunkt für die Klägerin entstanden sind, nicht dahingehend aufgeteilt werden, dass es sich lediglich um die nach § 2 der Weiterbildungsvereinbarung entstandenen Gesamtkosten für die vereinbarte Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts im Umfang von 50 % der Zeiten schulischer Abwesenheit handeln soll. Anhaltspunkte für eine solche Aufteilbarkeit sind nicht vorhanden.

5. Eine Aufrechterhaltung der Rückzahlungsvereinbarung mit einem klar begrenzten und verständlichen Inhalt kommt nicht in Betracht. Dies würde eine geltungserhaltene Reduktion darstellen, die im Rahmen des Rechtes der allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht möglich ist (vgl. BAG 13.12.2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 29). Aus demselben Grund kommt eine ergänzende Vertragsauslegung nicht in Betracht. Unwirksame Klauseln sind grundsätzlich nicht auf einen mit dem Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen zu vereinbarenden Regelungsgehalt zurückzuführen, da § 306 BGB eine solche Rechtsfolge nicht vorsieht und eine



Aufrechterhaltung mit eingeschränktem Inhalt nicht mit dem Zweck der §§ 305 ff. BGB vereinbar wäre (BAG 13.12.2011 a.a.O. Rz. 30 m.w.N.).

6. Selbst wenn ein Rückforderungsanspruch der Klägerin gem. § 5 des Weiterbildungsvertrages entstanden wäre, wäre dieser Anspruch nach den von der Klägerin im Arbeitsvertrag der Parteien vorgegebenen Regelungen über die Ausschlussfristen verfallen. Der Rückforderungsanspruch ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis der Parteien. Nach § 20 Abs. 1 des Arbeitsvertrages verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, sofern sie nicht schriftlich innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Gemäß § 20 Abs. 2 des Arbeitsvertrages beginnt der Fristlauf „sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsberechtigte von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste“. Diese Regelungen in § 20 Abs. 1 und Abs. 2 des Arbeitsvertrages sind widersprüchlich, da die Fälligkeit eines Anspruchs nicht stets mit seinem Entstehen und der Kenntnis einhergeht, sondern abweichend geregelt sein kann. Vorliegend ist eine abweichende Regelung in § 5 Abs. 6 des Weiterbildungsvertrages enthalten, wonach die Fälligkeit des Rückzahlungsbetrages erst zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung über die Höhe der tatsächlich ermittelten Gesamtkosten eintreten soll. Im Zusammenhang mit der Ausschlussfristenregelung in § 20 Abs. 2 des Arbeitsvertrages ist bereits fraglich, ob diese Regelung zu Lasten der Beklagten wirksam sein kann, weil danach der Zeitpunkt der Fälligkeit nach Belieben von der Klägerin bestimmt werden kann, je nachdem zu welchem Zeitpunkt sie ihre Rückzahlungsansprüche geltend macht.

Durch die widersprüchliche Regelung in § 20 Abs. 1 und Abs. 2 des Arbeitsvertrages, die ebenfalls in von der Klägerin verwendeten allgemeinen Geschäftsbedingungen niedergelegt ist, hat sich die Klägerin als Verwenderin an der für sie nachteiligeren Regelung in § 20 Abs. 2 des Arbeitsvertrages festhalten zu lassen. Danach beginnt der Fristablauf mit Entstehen des Anspruchs und Kenntnis von den diesen begründenden Umständen. Im Falle der Rückzahlung von Weiterbildungskosten wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht der Anspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und hat die Klägerin als Anspruchsberechtigte sogar schon zuvor, zum Zeitpunkt der Eigenkündigung, Kenntnis von den anspruchsbegründenden Umständen. Bei einem Fristbeginn mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hier am 30.09.2017, läuft die Frist für die schriftliche Geltendmachung des

Rückzahlungsanspruches am 31.12.2017 ab. Eine schriftliche Geltendmachung des Anspruchs ist unstreitig mit der Klageschrift erfolgt, die der Beklagten jedoch erst am 02.02.2018 zugestellt worden ist. Soweit die Klägerin behauptet hat, sie habe mit zwei Schreiben vom 24.10.2017 und 20.11.2017 Rückzahlungsansprüche geltend gemacht, hat sie diese Behauptung auf das Bestreiten der Beklagten hin nicht näher dargelegt. Nachdem die Beklagte erwidert hatte, sie habe kein Geltendmachungsschreiben erhalten, hat sich die Klägerin darauf beschränkt vorzutragen, sie habe beide Schreiben zur Post gegeben. Mit diesem Vortrag kann der Zugang der Geltendmachungsschreiben bei der Beklagten vor dem 31.12.2017, der Voraussetzung für eine erfolgreiche schriftliche Geltendmachung ist, nicht dargelegt werden.

### III.

Die Klägerin hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

### IV.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Die Entscheidung hat keine grundsätzliche Bedeutung und ist allein an den Besonderheiten des Einzelfalles orientiert. Die Kammer folgt den Grundsätzen der zitierten obergerichtlichen Rechtsprechung, ohne dass eine Divergenz zu anderen obergerichtlichen Entscheidungen erkennbar wäre.

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. Die Klägerin wird auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 72 a ArbGG hingewiesen.

Seiler

Krengel

Hardt

**Ausgefertigt:**

**10785 Berlin, 10. Oktober 2018**

Gerbert, Gerichtsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

