

## **Einleitung: Die Rückzahlungsklausel für Fortbildungskosten als Spiegel einer kontroversen Rechtsprechungsentwicklung**

Die Einbeziehungs- und Inhaltskontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen und die gesetzlichen Rechtsfolgen bei ihrer Unwirksamkeit treffen heute, 43 Jahre nach Inkrafttreten des AGB-Gesetzes und 18 Jahre nach der Integration in das BGB, im Grundsatz auf allgemeine Zustimmung.<sup>1</sup> Und doch zeigte sich die arbeitsrechtliche Wissenschaft und Praxis während der Beratungen zum Schuldrechtsmodernisierungsgesetz erfreut, wenn nicht erleichtert, über das geplante und lange nicht zur Disposition stehende Fortgelten der Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht aus § 23 Abs. 1 AGBG. Mit deren kurzfristigem wie überraschendem Wegfall wich die einstige Freude, von den tiefgreifenden Auswirkungen der geplanten Reform verschont zu bleiben, weitreichender Skepsis und Unsicherheit,<sup>2</sup> ging doch die arbeitsrechtliche Rechtsprechung traditionell, insbesondere was die Rechtsfolge der AGB-Kontrolle anbelangte, ihren ganz eigenen Weg, unbeeindruckt von der höchstrichterlichen Rechtsprechung im übrigen Zivilrecht. In welche Bedrängnis gerade die Arbeitsrechtsprechung durch die Schuldrechtsnovelle geriet, zeigt dabei schon ein flüchtiger Blick auf die Vertragskontrollpraxis des Bundesarbeitsgerichts vor der Novellierung des Schuldrechts, die charakteristisch von der Empfindung geprägt war, die vollständige Kassation unangemessener AGB stelle regelmäßig keinen sachgerechten Ausgleich der Parteiinteressen dar. Auch in der arbeitsrechtlichen Literatur hatte bis Anfang der neunziger Jahre keine rechte Diskussion über eine Anwendung AGB-rechtlicher Grundsätze auf arbeitsrechtliche Sachverhalte eintreten wollen.<sup>3</sup> Wenig überraschend war daher die zu Anfang beschriebene Reaktion des arbeitsrechtlichen Schrifttums darauf, dass man sich infolge der Schuldrechtsmodernisierung nun auch im Arbeitsrecht mit dem Verbot der bis dato in beträchtlichem Ausmaß von den Arbeitsgerichten praktizierten geltungserhaltenden Reduktion konfrontiert sah. Betrachtet man nämlich die im AGB-Recht vorgesehene Rechtsfolge des Ersatzes unwirksamer Klauseln durch dispositives Recht nach § 306 Abs. 2 BGB, wird schnell deutlich, welches Gewicht der Frage nach dem Verbot geltungserhaltender Reduktion im Arbeitsrecht zukommt, sind doch weite Teile dieses Rechtsgebiets nicht durch Gesetzesrecht ausgestaltet. Bedenkt man noch dazu, dass der vorformulierte Arbeitsvertrag praktisch

---

<sup>1</sup> Lediglich *Ernst Wolf* wagte es, die Kodifizierung des AGB-Rechts noch fünf Jahre nachdem sie geschehen war als den Versuch einer „Legalisierung“, die nicht gelingen könne zu bezeichnen und hielt das AGB-Gesetz insgesamt für rechtsunwirksam, *Wolf*, BGB AT, S. 409 ff.; siehe auch *Schlosser*, ZIP 1985, S. 449.

<sup>2</sup> So *Rolfs*, in: FS *Schwerdtner*, S. 151.

<sup>3</sup> Erst die viel beachtete Habilitationsschrift von *Ulrich Preis* intensivierte im Jahr 1992 die Diskussion um eine Anwendung allgemeiner AGB-rechtlicher Grundsätze auf das Arbeitsrecht, indem *Preis* hier für ein Verbot der geltungserhaltenden Reduktion im Arbeitsrecht eintrat, *Preis*, Grundfragen der Vertragsgestaltung, S. 357 ff.

## Einleitung

seit jeher den Regelfall darstellt, während individuell ausgehandelte Arbeitsvertragswerke eine Seltenheit sind,<sup>4</sup> wird offenbar, dass die Schuldrechtsnovelle nahezu die gesamte Arbeitsvertragsrechtsprechung auf den Prüfstand stellte.<sup>5</sup>

Während man auf Tatbestandsebene – womöglich etwas zu leichtfertig – mit Blick auf die bis dato an § 242 BGB orientierte Klauselkontrolle lediglich von geringen Auswirkungen des modifizierten Kontrollmaßstabs ausging,<sup>6</sup> sah man die Rechtsfolgenebene der Klauselkontrolle im Arbeitsrecht infolge des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vor grundstürzenden Neuerungen.

Die Auswirkungen der Schuldrechtsnovelle im Arbeitsrecht spiegeln sich dabei ganz besonders in der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Angemessenheit von Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten wider – einem Klauseltyp, für den der Wegfall der Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht aus § 23 AGBG deshalb besonders virulent geworden ist, weil die Reduktionspraxis des BAG in diesem Bereich schon sehr früh eine besonders intensive Ausprägung angenommen hat.<sup>7</sup> Die Rückzahlungsklausel für Fortbildungskosten kann wohl mit Fug und Recht als das „prominenteste Paradigma arbeitsgerichtlicher Aufrechterhaltungsjudikatur“<sup>8</sup> bezeichnet werden. So wurde sie nach Inkrafttreten der Gesetzesnovelle besonders häufig von denjenigen Stimmen als Beispiel herangezogen, die ein Bedürfnis nach Fortführung der früheren Reduktionspraxis zu begründen suchten.<sup>9</sup> Abwegig erschien der Wunsch nach Fortführung des Gebotens nicht, hatte die einstige Salvierungspraxis der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung doch im Ergebnis, insbesondere was den Klauseltyp der Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten betraf, breite Zustimmung erfahren.<sup>10</sup>

---

<sup>4</sup> Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung, S. 54.

<sup>5</sup> Vgl. Faller, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, S. 21.

<sup>6</sup> Dass sich die Inhaltskontrolle durch ihre Orientierung am Maßstab der §§ 307 ff. BGB auch auf der Tatbestandsebene merklich verschärfte, wird die spätere Untersuchung zeigen.

<sup>7</sup> Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung, S. 502 ff.; siehe auch Faller, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, S. 36.

<sup>8</sup> Faller, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, S. 36.

<sup>9</sup> LAG Hamm Urt. v. 11.5.2004 – 19 Sa 2132/03, NZA-RR 2004, S. 515; so unter Verweis auf das vorstehende Urteil auch: Faller, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, S. 36; siehe auch Preis, NZA 2004, S. 1014 (1016).

<sup>10</sup> Insbesondere Rolfs erörtert konkret, in der arbeitsrechtlichen Literatur habe sich vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes nur vereinzelt Widerstand gegen die von der Rechtsprechung des BGH im Kern abweichende Reduktionspraxis des BAG gezeigt, welche im Bereich der Rückzahlungsklauseln eine besondere Ausprägung erfahren hat, Rolfs, in: FS Schwerdtner, S. 151 (156); siehe auch Söllner, Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, S. 59; Blomeyer/Buchner, Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht, S. 26; Hanau/Stoffels, Beteiligung von Arbeitnehmern, S. 17; Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung, S. 503 f.; Zöllner, NZA Beilage 2006, S. 99 (101).

## Einleitung

Die Rückzahlungsklausel für Fortbildungskosten eignet sich deshalb besonders gut, um die nicht immer unproblematischen Veränderungen zu illustrieren, die die Schuldrechtsnovelle für den Bereich des Arbeitsrechts mit sich brachte. Die zahlreichen Beiträge zu Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten konzentrieren sich sowohl vor als auch nach der Implementierung des Arbeitsrechts in den Anwendungsbereich des AGB-Rechts im Wesentlichen auf die Tatbestandsebene der Klauselkontrolle.<sup>11</sup> Vor dem Hintergrund des zuvor Gesagten mag dies zunächst überraschen. Eine nähere Auseinandersetzung mit der Thematik lässt jedoch schnell deutlich werden, dass gerade die Tatbestandsebene der Kontrolle von Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten aufgrund hoher Individualität der einzelnen Fallgestaltungen und multipler einzubeziehender Bewertungsgesichtspunkte besonders komplex ist. Dennoch gab es gerade in jüngerer Literatur auch Beiträge, die sich schwerpunktmäßig mit der „strukturellen Grundfrage“<sup>12</sup> der Rechtsfolgen übermäßiger Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten beschäftigten.<sup>13</sup>

Trotz alledem besteht nach wie vor, wenn nicht mehr denn je, Anlass, sich erneut mit Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten zu beschäftigen, denn gerade in jüngster Zeit ist die Rechtsprechung zu diesem Klauseltyp einmal mehr Schauplatz grundlegender Stellungnahmen der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Frage nach der Zulässigkeit und dem Ausmaß richterlicher Rechtsfolgenkorrektur geworden. Wer die höchstrichterliche Arbeitsrechtsprechung seit Inkrafttreten der Schuldrechtsnovelle aufmerksam liest, wird erkennen, dass diese in den letzten 18 Jahren eine veritable 180-Grad-Wende vollzogen hat, bei der sie nicht nur die erwartete Anpassung an die Rechtsprechung des BGH in Sachen Verbot der geltungserhaltenden Reduktion umsetzte, sondern das höchste Zivilgericht vielmehr in seiner restriktiven Einstellung zur richterlichen Rechtsfolgenkorrektur noch überbot. Dass eine solche Rechtsprechungsentwicklung gerade in Bezug auf eine Klausel, für die auch nach der Integration des Arbeitsrechts in den Anwendungsbereich des AGB-Rechts nachdrücklich von einem besonderen Bedürfnis nach Rechtsfolgenkorrektur ausgegangen wird,<sup>14</sup> nicht ohne Widerspruch bleibt, liegt wohl auf der Hand. Und

---

<sup>11</sup> Siehe nur *Blomeyer/Buchner*, Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht; *Schmidt*, BB 1971, S. 44; *Griebeling*, in: FS Schaub, S. 219; *Staudinger*, Einzelvertragliche Rückzahlungsklauseln bei Ausbildungskosten; *Hoß*, MDR 2000, S. 1115; *Lübbersmann*, Zulässigkeit arbeitsvertraglicher und tarifvertraglicher Rückzahlungsklauseln; *Schmidt*, NZA 2004, S. 1002; *Schönhöft*, NZA-RR 2009, S. 625; *Dorth*, RdA 2013, S. 287; *Elking*, BB 2014, S. 885.

<sup>12</sup> Vgl. *Preis*, NZA Sonderbeilage 16/2003, S. 19 (27); siehe auch *Faller*, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, S. 26.

<sup>13</sup> Siehe insbesondere *Faller*, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln; *Hoffmann*, NZA-RR 2015, S. 337; aber auch schon *Koenig*, DB 1968, S. 2080.

<sup>14</sup> Siehe nur LAG Hamm Urt. v. 11.5.2004 – 19 Sa 2132/03, NZA-RR 2004, S. 515; hierzu *Preis*: „Zu Recht weist das LAG Hamm darauf hin, dass die in diesem Zusammenhang

## Einleitung

tatsächlich erkannte schließlich auch die sonst so streng gewordene BAG-Rechtsprechung in einem verhältnismäßig jungen Urteil ein grundsätzliches Bedürfnis der Praxis nach Abmilderung der Rechtsfolge der ersatzlosen Totalunwirksamkeit bei Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten an<sup>15</sup> und hauchte damit der Diskussion um die Notwendigkeit richterlicher Rechtsfolgenkorrektur im AGB-Recht neues Leben ein. Das BAG stützte seine Erkenntnis für den Bereich der Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten auf tatsächliche Besonderheiten bei der Vereinbarung dieses Klauseltyps. In dieser Begründung scheint das durch, was einst den Nährboden für die Entwicklung der auf diesem Gebiet besonders ausladenden Reduktionspraxis des BAG im Rahmen der Klauselkontrolle nach § 242 BGB bot: Auch vor der Schuldrechtsnovelle war es nicht die Rechtsfolgenebene der Kontrolle von Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten, die Arbeitsgerichte und arbeitsrechtliches Schrifttum in Atem hielt, sondern vielmehr die komplexe tatbestandliche Ebene der Klauselkontrolle.

Die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten ist aufgrund der hohen Individualität der einzelnen Fallgestaltungen und einer Vielzahl einzubeziehender Faktoren eine außerordentliche Herausforderung für den Rechtsanwender: Die immer differenzierter werdende Rechtsprechung brachte eine solch unüberblickbare Flut an Urteilen hervor, dass mancher Anhänger des Schrifttums sie schon früh als „präterlegalen Normenkomplex“<sup>16</sup> bezeichnete und man heute an den Punkt gelangt ist, wo mancher im Abschluss einer Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel nicht viel mehr zu sehen vermag als einen „Blindflug mit sehr ungewissem Ausgang“<sup>17</sup>.

„Welche Masse von Gesetzen, doch wieviele Lücken! [...] Welcher Aufwand von Studien, von Gelehrsamkeit und doch welches Schwanken, welche Unsicherheit in Theorie und Praxis!“<sup>18</sup> – Mit Blick auf den Bereich der Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten hat dieser Ausspruch von Kirchmanns bis heute nicht an Gültigkeit eingebüßt.

Grund genug, sich erneut mit der Rückzahlungsklausel für Fortbildungskosten auseinanderzusetzen, die im Rahmen dieser Arbeit als Spiegel der vielen diffizilen Aspekte und neuralgischen Punkte der Integration des Arbeitsrechts in den Anwendungsbereich des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen dient.

---

immer wieder für eine notwendige geltungserhaltende Reduktion im Arbeitsrecht als Beispiel genannten Fälle der Rückzahlungsklauseln bei Fortbildungskosten mit dem Prinzip zulässiger ergänzender Vertragsauslegung zu erklären sind.“, *Preis*, NZA 2004, S. 1014 (1016); siehe auch *Faller*, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, S. 36.

<sup>15</sup> BAG Urt. v. 14.1.2009 – 3 AZR 900/07, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 41.

<sup>16</sup> *Blomeyer/Buchner*, Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht, S. 3.

<sup>17</sup> *Hoffmann*, NZA-RR 2015, S. 337 (339).

<sup>18</sup> *von Kirchmann*, Die Wertlosigkeit der Jurisprudenz als Wissenschaft 1848, S. 6.

### *Einleitung*

Die Arbeit will dabei tradierte wie aktuelle Problemschwerpunkte der AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht näher beleuchten. Mit der eingehenden Darstellung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten vor und nach der Schuldrechtsnovelle bietet die Arbeit nicht nur einen Überblick über die aktuelle Rechtslage in diesem Bereich, vielmehr dient die Kontrastierung von „alter“ und „neuer“ Rechtsprechung mit ihren in Bezug auf diesen Klauseltyp besonders ausgeprägten Veränderungen der späteren Analyse der aktuellen Rechtsprechungsdefizite und der Verdeutlichung der zentralen Problematik der Rückzahlungsklausel für Fortbildungskosten: Das Zusammentreffen einer besonders komplexen Tatbestandsebene und einer äußerst restriktiven gerichtlichen Handhabung der Möglichkeit zur Rechtsfolgenkorrektur provoziert im Bereich nicht gesetzlich kodifizierter Vertragsverhältnisse unweigerlich die Frage nach der Vertragsgerechtigkeit. Ist es dem Klauselverwender, der einerseits vom Gesetzgeber allein gelassen wird, andererseits in der Rechtsprechung keine zuverlässige Orientierung findet, noch zuzumuten, das Risiko der ersatzlosen Totalunwirksamkeit seiner Klausel bei gleichzeitiger Wirksamkeit des Restvertrages einzugehen?

Die Arbeit entwickelt Lösungen für die auf Tatbestands- und Rechtsfolgenebene aufgedeckten Problempunkte. Dabei bietet die Auseinandersetzung mit der Rückzahlungsklausel für Fortbildungskosten Anlass zu einer erneuten grundsätzlichen Revision der Voraussetzungen und Grenzen richterlicher Rechtsfolgenkorrektur im AGB-Recht.

## Erstes Kapitel: Thematische Einführung – Die Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel

Bereits Ende des 18. Jahrhunderts konstatierte *Immanuel Kant* in seinen Reflexionen zur Anthropologie: „Es ist nichts beständig[er], als die Unbeständigkeit!“<sup>19</sup> und trifft damit eine Aussage, die auch unsere heutige Arbeitspraxis vortrefflich beschreibt. Veränderung ist etwas, das unserem Arbeitsleben immanent ist – es nachgerade dominiert. Sie kann demjenigen als Chance dienen, der sie für sich annimmt: Eine sich ständig wandelnde Arbeitswelt zwingt ihre Arbeitnehmer, sich ihrer starken Dynamik anzupassen und selbst dynamisch zu werden, indem sie ihre einmal erworbenen beruflichen Qualifikationen durch stete Fortbildung auf dem neuesten Stand halten.<sup>20</sup>

Die voranschreitende Dynamisierung der Wirtschaft führt dazu, dass Arbeitgeber hinsichtlich ihres Personalbedarfs in quantitativer wie qualitativer Hinsicht ständig neue Bedürfnisse entwickeln.<sup>21</sup> Der fortwährende Wandel im Bereich technischer Neuerungen erfordert, dass Arbeitnehmer Kenntnisse erwerben, die über ihr bisheriges Berufsfeld hinausgehen, um so für den Arbeitsmarkt weiterhin attraktiv zu bleiben.<sup>22</sup> Es sind insbesondere hochqualifizierte Mitarbeiter, die der Arbeitsmarkt dringend benötigt, wohingegen einfache Tätigkeiten, die auch unspezialisiertes Personal ausüben kann, zunehmend aufgrund digitalisierter Prozesse wegfallen.<sup>23</sup>

Doch diese Fortbildungsobliegenheit, die ein dynamischer Arbeitsmarkt dem Arbeitnehmer auferlegt, ist nicht unbedingt zu dessen Leidwesen. War es bei Aufkommen der Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel in den 1950er Jahren noch so, dass sich die Arbeitgeber im Angesicht einer sich anbahnenden Vollbeschäftigung Methoden einfallen lassen mussten, mit denen sie die vorhandenen Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden vermochten,<sup>24</sup> so

---

<sup>19</sup> *Erdmann*, Reflexionen Kants zur Anthropologie 1882, S. 138 Nr. 342.

<sup>20</sup> Siehe hierzu nur *Hanau/Stoffels*, Beteiligung von Arbeitnehmern, S. 1, die anmerken, dass sich gerade in Zeiten raschen Wandels der Arbeitsvorgänge eine aktualisierte Berufsbildung als beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit erweise.

<sup>21</sup> *Schmidt*, BB 1971, S. 44; *Faller*, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, S. 40; *Uffmann*, NZA 2016, S. 977 (983).

<sup>22</sup> *Hanau/Stoffels*, Beteiligung von Arbeitnehmern, S. 1, die bezüglich Veränderungen des Arbeitsmarktes beispielhaft die Anschaffung neuer Maschinen und die Einführung einer neuen EDV nennen; *Düwell/Ebeling*, DB 2008, S. 406; *Faller*, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, S. 40.

<sup>23</sup> Heute aktueller denn je, aber bereits 1998 von *Griebeling* angemerkt, der beschreibt, es seien vorwiegend die einfachen Arbeitsplätze, die durch Einsatz von Kapital verdrängt würden. Er zitiert die „Auguren der Wirtschaft“ mit den Worten „Qualifikation tut Not“, *Griebeling*, in: FS Schaub, S. 219 (220).

<sup>24</sup> v. *Arnim*, RdA 1970, S. 257.

### Erstes Kapitel: Thematische Einführung

strebten nach Abflauen dieser Arbeitsmarktentwicklung nicht wenige Arbeitnehmer auch im Anschluss an eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung und während eines laufenden Arbeitsverhältnisses von sich aus nach beruflicher Weiter- und Fortbildung.<sup>25</sup> Denn in den meisten Fällen gilt bis heute noch: Je besser ausgebildet, desto höher der Verdienst.<sup>26</sup>

Für den Arbeitnehmer stellt sich bei seinem Wunsch nach Weiterqualifizierung die entscheidende Frage der Finanzierung einer solchen Fortbildungsmaßnahme. Er verfügt in vielen Fällen nicht über die nötigen Mittel und die nötige Freizeit, um an der gewünschten Fort- oder Weiterbildung teilzunehmen. Nicht selten kommt es deshalb dazu, dass diese vom Arbeitgeber (mit-)finanziert wird, der zum Teil enorme Summen aufwendet, um seinem Arbeitnehmer die angestrebte Qualifizierung zu ermöglichen. Die Ausbildungsformen variieren von der Teilnahme an einem Ausbildungsprogramm des Arbeitgebers bis hin zu einem arbeitgeberfinanzierten Hochschulstudium<sup>27</sup> – die Ausbildungsbereiche von der Luftfahrt<sup>28</sup> über das Bank-<sup>29</sup> oder Ingenieurwesen<sup>30</sup> bis hin zum Pflege- und Gesundheitswesen.<sup>31</sup> Denkbar sind Fortbildungsverhältnisse zwischen den Arbeitsvertragsparteien auf nahezu jedem Berufsfeld.

Die hier thematisierten Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen finden in der Regel im Rahmen eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses und zeitlich nach einer bereits abgeschlossenen Berufsbildung statt. Sie dienen lediglich der Erhal-

---

<sup>25</sup> So schon 1965 bei *Gaul*, RdA 1965, S. 89; vgl. auch *Schmidt*, BB 1971, S. 44; *Faller*, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, 43 f.; *Jesgarzewski*, BB 2011, S. 1594.

<sup>26</sup> Dies ergibt sich aktuell aus einer Studie des Ifo-Instituts im Auftrag der Fondsgesellschaft Union-Investment, abzurufen unter: <https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/presseservice/pressemitteilungen/alle-pressemitteilungen/2017/ifo-Studie-Bildung-zahlt-sich-aus.html>, Stand: 03.09.2019; vgl. auch *Gaul*, RdA 1965, S. 89; *Lipke*, Gratifikationen, S. 168.

<sup>27</sup> *Schmidt*, BB 1971, S. 44 (45); *Faller*, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln, S. 41.

<sup>28</sup> Siehe beispielhaft: BAG Urt. v. 11.4.1990 – 5 AZR 308/89, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 14; BAG Urt. v. 21.11.2001 – 5 AZR 158/00, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 31; BAG Urt. v. 28.5.2013 – 3 AZR 103/12, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 47.

<sup>29</sup> Siehe beispielhaft: BAG Urt. v. 23.2.1983 – 5 AZR 531/80, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 6; BAG Urt. v. 11.4.1984 – 5 AZR 430/82, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 8; BAG Urt. v. 5.6.2007 – 9 AZR 604/06, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 40; BAG Urt. v. 18.3.2014 – 9 AZR 545/12, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 49.

<sup>30</sup> Siehe beispielhaft: BAG Urt. v. 21.8.2012 – 3 AZR 698/10, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 46.

<sup>31</sup> Siehe beispielhaft: BAG Urt. v. 19.3.1980 – 5 AZR 362/78, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 5; BAG Urt. v. 14.6.1995 – 5 AZR 960/93, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 21; BAG Urt. v. 6.8.2013 – 9 AZR 442/12, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 48.