

Aktenzeichen: 5 AZR 17/91

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 13. November 1991

- 5 AZR 17/91 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 16. November 1989

- 2 Ca 3846/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 24. Juli 1990

- 3 Sa 17/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Ausbildungskosten - Rückzahlungsvereinbarung

Gesetz:

BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe

Leitsätze:

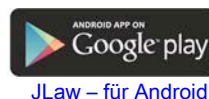
K e i n e

Hinweise des Senats:

vgl. - 5 AZR 420/90 -; - 5 AZR 430/90 -; - 5 AZR 443/90 -;
- 5 AZR 105/91 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 17/91

3 Sa 17/90 Düsseldorf

Verkündet am
13. November 1991

Klapp,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1991 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Olderog und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koffka und Schütters für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Juli 1990 - 3 Sa 17/90 - insoweit aufgehoben, wie es der Klage stattgegeben und über die Kosten des Rechtsstreits entschieden hat.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. November 1989 - 2 Ca 3846/89 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Berufungsverfahrens haben die Klägerin zu 3/5 und der Beklagte zu 2/5 zu tragen; die Kosten der Revisionsinstanz hat die Klägerin zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte zur Rückzahlung von Schulungskosten für den Erwerb der Musterberechtigung für den Flugzeugtyp Boeing 727 verpflichtet ist.

Die Klägerin ist eine Fluggesellschaft und betreibt ein Verkehrsluftfahrttransportunternehmen. Der Beklagte ist Pilot und ist Inhaber einer Grundlizenz als Verkehrsluftfahrzeugführer. Außerdem hatte er die Musterberechtigung für den Flugzeugtyp EMB-120.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Die Parteien haben unter dem 26. August 1987 eine als "Ausbildungs- und befristeter Arbeitsvertrag für Co-Piloten" bezeichnete Vereinbarung abgeschlossen, die in einen "Ausbildungsvertrag" und in einen "befristeten Arbeitsvertrag für Co-Piloten" unterteilt ist.

Danach sollte der Beklagte im Rahmen des "Ausbildungsvertrages" zunächst ab 1. November 1987 für den Erwerb einer Musterberechtigung als "Co-Pilot auf Boeing B-727 oder B-737" geschult werden. Dieses Vertragsverhältnis sollte mit dem Erwerb der Musterberechtigung und dem ersten kommerziellen Einsatz als Co-Pilot enden. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung dieses Ausbildungsverhältnisses hatten die Parteien folgendes vereinbart:

"Sollte das Ausbildungsverhältnis, ganz gleich zu welchem Zeitpunkt, vom Auszubildenden ohne wichtigen Grund abgebrochen oder eine Kündigung seitens H ausgesprochen werden, aus Gründen, die der Auszubildende zu vertreten hat, so ist der Auszubildende verpflichtet, an H die aufgewandten Ausbildungskosten zurückzuzahlen."

Der Beklagte erhielt ab 1. November 1987 eine Schulung als Co-Pilot für das Flugzeugmuster Boeing B-727 und erwarb die Musterberechtigung am 26. Juni 1988. Er wurde ab 1. Juli 1988 als Co-Pilot auf einem Flugzeug des Typs B-727 eingesetzt.

Damit trat der zweite Teil des Vertragswerks mit der Überschrift "Befristeter Arbeitsvertrag für Co-Piloten" in Kraft. Darin ist u.a. folgendes geregelt:



"1. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- 1.1 Der Arbeitnehmer wird nach erfolgreichem Abschluß der Ausbildung bis zum 30.04.1989 als Co-Pilot auf Boeing B-727 oder B-737 eingestellt. Somit beträgt die Gesamtlaufzeit von Ausbildungs- und befristetem Arbeitsverhältnis 18 Monate.

...

- 1.4 Auf die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für das Bordpersonal von H über das Verfahren bei vorübergehender oder dauernder Fluguntauglichkeit sowie bei Verlust behördlicher Erlaubnisscheine (§§ 28, 29 und 31 MTV Bord) wird hingewiesen.

...

3. ...

Auf das befristete Arbeitsverhältnis sind die Tarifverträge für das Bordpersonal der H, die gesetzlichen Bestimmungen sowie die Vorschriften, Richtlinien und betrieblichen Vereinbarungen von H in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden."

Mit Schreiben vom 19. September 1988 hat die Klägerin dem Beklagten angeboten, das bis zum 30. April 1989 befristete Arbeitsverhältnis ab 1. Oktober 1988 unbefristet fortzuführen. Damit erklärte sich der Beklagte einverstanden und unterzeichnete in diesem Zusammenhang folgende Erklärung:

"...

Eine eventuelle Rückzahlung Ihrer Ausbildungskosten erfolgt entsprechend der Regelung des § 26 MTV Nr. 2 für das Bordpersonal bei H für den Fall, daß Sie vor Ablauf von zwei Jahren - gerechnet vom Zeitpunkt Ihres final-check-out - auf eigenen Wunsch oder aufgrund fristloser Kündigung durch H ausscheiden..."

Die Klägerin hat mit der DAG, deren Mitglied der Beklagte ist, einen Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Bordpersonal (MTV) abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag bestimmt in der Fassung vom



25. Januar 1988 in § 26 folgendes:

"

§ 26
Ausbildung

- (1) H unterstützt die Arbeitnehmer in ihrer beruflichen Ausbildung (Typenumschulung) und übernimmt grundsätzlich die hierfür entstehenden Kosten.
- (2) Scheidet ein Angehöriger des Cockpitpersonals vor Ablauf von 2 Jahren nach Erhalt der beruflichen Ausbildung (final-check-out) auf eigenen Wunsch oder aufgrund einer fristlosen Kündigung bei H aus, so ist er zur Rückerstattung der entstandenen Kosten verpflichtet.

Der Anspruch vermindert sich jeweils um 1/24 der Kosten je Monat der Beschäftigungszeit nach Erhalt der beruflichen Ausbildung (final-check-out).

Die Rückzahlung entfällt, wenn der Angehörige des Cockpitpersonals aus betrieblich erforderlichen Gründen verpflichtet worden war, sich einer Typenumschulung zu unterziehen.

- (3) Auf Wunsch des Angehörigen des Cockpitpersonals ist H verpflichtet, Einblick in die Abrechnung seiner Ausbildungskosten zu gewähren.

Soweit die Rückerstattung aus besonderen Gründen eine unbillige Härte bedeutet, sind die Rückerstattungsbedingungen angemessen zu ändern."

Der Beklagte hat von November 1987 bis Februar 1988 als Ausbildungsvergütung 2.350,-- DM erhalten. Ab März 1988 hat die Klägerin ihm die tarifliche Vergütung für Co-Piloten in Höhe von 4.343,-- DM brutto und 708,-- DM netto monatlich gezahlt. Diese Monatsvergütung erhöhte sich ab Juni 1988 auf 4.461,-- DM brutto und 727,-- DM netto sowie ab März 1989 auf 4.708,-- DM brutto und 767,-- DM netto.



Mit Schreiben vom 8. Mai 1989 hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1989 gekündigt und ist vereinbarungsgemäß am 31. August 1989 bei der Klägerin ausgeschieden.

Die Klägerin hält den Beklagten für verpflichtet, ihr anteilige Schulungskosten in Höhe von 16.700,-- DM zu zahlen, weil er vor Ablauf der zweijährigen Bindungsfrist ausgeschieden sei.

Die gesamten Ausbildungskosten beliefen sich nach der Behauptung der Klägerin auf 40.443,-- DM nach folgender Rechnung: Der Grundkursus für den Beklagten bei der Lufthansa in Frankfurt am Main habe 2.775,-- DM gekostet. Das Simulator-Training in neun Schichten von je vier Stunden habe für den Beklagten und einen weiteren Co-Piloten bei einem Stundensatz von 600,-- DM insgesamt 21.600,-- DM und damit für den Beklagten anteilig 10.800,-- DM gekostet. Für das Flugtraining des Beklagten mit 25 Landungen habe die Klägerin 15.025,-- DM aufwenden müssen. Dem Beklagten seien für das Simulator-Training in Kopenhagen 3.923,-- DM für Spesen und weitere 1.120,-- DM für das Flugticket gezahlt worden. Für die Supervision durch einen Co-Piloten für 21 Stunden und einen Instruktor für 21 Stunden seien zusätzliche Lohnkosten von 6.800,-- DM entstanden. Da der Beklagte als Co-Pilot lediglich von Juli 1988 bis zum August 1989 14 Monate gearbeitet habe, sei er zur anteiligen Rückzahlung von 16.700,-- DM (40.443,-- DM : 24 x 10) verpflichtet.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, 16.700,-- DM nebst
4 % Zinsen hierauf vom 1. September 1989 an sie
zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen des § 26 Abs. 2 MTV seien nicht erfüllt, weil die Schulung für den Erwerb der Musterberechtigung für den Flugzeugtyp B-727 nach dem maßgeblichen luftverkehrsrechtlichen Sprachgebrauch nicht als Ausbildung anzusehen sei, sondern als Einweisung auf dem Arbeitsplatz. Ohne diese Musterberechtigung hätte die Klägerin den Beklagten nicht beschäftigen dürfen. Nach § 26 MTV werde nur eine Rückzahlungsverpflichtung für eine Typenumschulung begründet, nicht aber für den erstmaligen Erwerb einer Musterberechtigung wie in diesem Fall. Außerdem verstoße die Regelung in § 26 MTV gegen das Grundrecht der freien Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 GG). Der Beklagte habe nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Klägerin keinen geldwerten Vorteil erlangt. Das Flugzeugmuster B-727 sei technisch veraltet und werde von den Luftfahrtunternehmen abgeschafft.

Die von der Klägerin geforderten Ausbildungskosten seien auch der Höhe nach nicht berechtigt. Die Klägerin habe es selbst zu vertreten, wenn sie aus organisatorischen Gründen die theoretische Schulung bei einem anderen Unternehmen durchführen lasse. Die dadurch entstandenen Kosten müsse sie selbst tragen. Die Simulator-Kosten seien nicht im einzelnen spezifiziert, weil der



Stundensatz mit 600,-- DM zu hoch und unverständlich sei. Außerdem seien die Kosten für das Flugzeugtraining mit 25 Landungen überhöht. Nach den Angaben der Klägerin habe eine Flugstunde etwa 4.500,-- DM gekostet. Das sei nicht nachvollziehbar. Das gelte ebenso für die Aufwendungen für Supervision. Schließlich sei auch der Betrag für Hotelkosten und Spesen nicht schlüssig. Durch organisatorische Mängel bei der Klägerin habe der Beklagte die Musterberechtigung nicht schon nach drei Monaten erwerben können. Die Klägerin müsse ihm deswegen auch die Zeit von Februar bis Juni 1988 als Verbleibezeit anrechnen. Sie könne deshalb allenfalls 5/24 der Gesamtkosten, also 8.350,-- DM erstattet verlangen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und ebenso die Widerklage, mit der der Beklagte noch Zahlungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin den Beklagten zur Zahlung von 11.660,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. September 1989 verurteilt und die Widerklage abgewiesen. Mit der Revision will der Beklagte die Abweisung der Klage in vollem Umfang erreichen.

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

Auf die Revision der Beklagten war das angefochtene Urteil aufzuheben und die Klage abzuweisen, soweit das Landesarbeitsgericht ihr entsprochen hat. Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin Ausbildungskosten in Höhe von 11.660,-- DM nebst 4 %



Zinsen seit dem 1. September 1989 zu zahlen. Die darüber hinausgehende Klage hat das Landesarbeitsgericht abgewiesen (ohne es im Urteilstenor ausdrücklich zu sagen). Der Beklagte hat sich nicht gegen die Abweisung der Widerklage in der Vorinstanz gewandt.

Es ist unter diesen Umständen nur darüber zu entscheiden, ob der Beklagte die Schulungskosten für den Erwerb der Musterberechtigung für den Flugzeugtyp Boeing B-727 zurückzahlen muß. Dafür fehlt es an einer Anspruchsgrundlage.

I. Die Parteien haben am 26. August 1987 einen Ausbildungs- und befristeten Arbeitsvertrag für Co-Piloten geschlossen. Dieser Vertrag ist gegliedert in den Ausbildungsvertrag und in den befristeten Arbeitsvertrag. Entscheidend dabei ist, daß das Arbeitsverhältnis gemäß Punkt II.1.1 erst nach erfolgreichem Abschluß der Ausbildung als Co-Pilot beginnen sollte.

Die Rückzahlungsvereinbarung gemäß § 26 des MTV erfaßt diesen Ausbildungsabschnitt noch nicht, denn diese Regelung gilt gemäß § 26 Abs. 2 MTV erst "nach Erhalt der beruflichen Ausbildung (final-check-out)". Deswegen haben die Parteien unter Ziff. 5 b des ersten Teils des Vertragswerkes (Ausbildungsvertrag) eine Rückzahlungsvereinbarung für den Fall getroffen, daß der Beklagte schon in diesem Zeitpunkt bei der Klägerin wieder ausscheidet. Diese vertragliche Rückzahlungsvereinbarung findet im Streitfall keine Anwendung, weil der Beklagte erst nach Erwerb der Musterberechtigung aus dem Arbeitsverhältnis mit der Klägerin ausgeschieden ist.



II. Mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses waren die Parteien kraft Tarifbindung durch Mitgliedschaft (§ 3 TVG) der Regelung des § 26 MTV über die Rückzahlung der Ausbildungskosten unterworfen. In diesem Zusammenhang streiten die Parteien darüber, ob diese Regelung nur die Umschulung auf einen anderen Flugzeugtyp während des Arbeitsverhältnisses oder auch schon den erstmaligen Erwerb einer Musterberechtigung erfaßt. Für die letztgenannte Möglichkeit spricht trotz des Wortlauts ("Typenumschulung") in § 26 Abs. 1 MTV die Regelung in § 26 Abs. 2 Satz 3, wonach "die Rückzahlung entfällt, wenn der Angehörige des Cockpitpersonals aus betrieblich erforderlichen Gründen verpflichtet worden war, sich einer Typenumschulung zu unterziehen".

Aber selbst wenn hiernach § 26 Abs. 1 und Abs. 2 MTV den hier gegebenen Fall des erstmaligen Erwerbs einer Musterberechtigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfaßt, setzt § 26 Abs. 2 MTV das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses von mindestens zwei Jahren voraus, denn dementsprechend mindert sich die Rückzahlungsverpflichtung um jeweils 1/24 der Kosten für jeden Monat der Beschäftigungszeit nach der beruflichen Ausbildung (final-check-out). Daran fehlt es, denn die Gesamtdauer der Ausbildung und des befristeten Arbeitsverhältnisses war von Anfang an auf 18 Monate begrenzt. Danach konnte der Beklagte wegen der von der Klägerin vorgegebenen Vertragsgestaltung die Bleibefrist von vornherein nicht erfüllen.

III. Allerdings haben die Parteien in einer nachfolgenden Vereinbarung vom 19. September 1988 das Arbeitsverhältnis des Beklagten



vom befristeten in ein unbefristetes umgewandelt. In diesem Zusammenhang hat die Klägerin den Beklagten auf die in § 26 MTV niedergelegte Regelung über die Bezahlung von Ausbildungskosten hingewiesen. Am Ende des Schreibens der Klägerin heißt es, der Beklagte möge zum Zeichen seines Einverständnisses mit den angeführten Punkten (u.a. Hinweis auf § 26 MTV) das Schreiben unterzeichnen.

Unter diesen Umständen kann man nicht davon ausgehen, daß der Beklagte nach dem ausdrücklichen Hinweis auf die tarifvertragliche Regelung eine darüber hinausgehende vertragliche Bindung eingehen wollte. Aber selbst wenn das so wäre, müßte einer nachträglich getroffenen Absprache über die Rückzahlung der Ausbildungskosten die Anerkennung versagt bleiben. Der Senat hat schon früher ausgesprochen, daß die Rechtswirksamkeit einer Rückzahlungsvereinbarung auch voraussetzt, daß vor Beginn der Ausbildung dem Auszubildenden klargemacht werden müsse, mit welchen Erstattungspflichten er zu rechnen habe (BAG Urteil vom 19. März 1980 - 5 AZR 362/78 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe). Vorliegend war nach der Absprache vom 26. August 1987 für den Beklagten nur ersichtlich, daß er bei Abbruch der Ausbildung mit Kosten belastet werden würde. Von der Anwendung des § 26 MTV auf sein Ausbildungsverhältnis brauchte er nach der getroffenen Vereinbarung nicht auszugehen, weil es an einer klaren Abgrenzung der Erstattungspflichten für eine Regelung fehlt, die über die tarifvertraglich normierte Rückzahlungsverpflichtung hinausgeht.



IV. Unter diesen Umständen kommt es nicht auf die Höhe der von der Klägerin nach ihrer Behauptung aufgewandten Ausbildungskosten an, denn ihre Rückforderung läßt sich im Streitfall weder aus einer Vereinbarung noch aus einer tarifvertraglichen Regelung herleiten.

Dr. Thomas

Dr. Olderog

Dr. Reinecke

Dr. Koffka

Schütters

