

Aktenzeichen: 5 AZR 339/92
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 16. März 1994
- 5 AZR 339/92 -

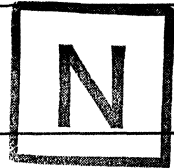
I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 12. September 1991
- 6 Ca 806/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 25. Juni 1992
- 10 Sa 963/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja



Entscheidungsstichwort:

Ausbildungskosten - Rückzahlungsvereinbarung

Gesetz:

GG Art. 2 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1, Art. 20 Abs. 1, Art. 28
Abs. 1; BGB § 242, § 611 Ausbildungsbeihilfe, § 624;
Verordnung über Luftfahrtpersonal - LuftPersV §§ 17, 66, 68
ff.; ZPO § 139 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die richterliche Inhaltskontrolle einzelvertraglicher Klauseln, durch die sich der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten verpflichtet, ist von Verfassungs wegen geboten. § 242 BGB begründet die Befugnis zu einer richterlichen Inhaltskontrolle von Verträgen. Dabei haben die Gerichte den konkurrierenden Grundrechtspositionen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers ausgewogen Rechnung zu tragen (Anschluß an BVerfG Beschluß vom 19. Oktober 1993, ZIP 1993, 1775).

2. Die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, aus denen sich ergibt, daß der Arbeitnehmer durch die Weiterbildung einen beruflichen Vorteil erlangt hat, liegt beim Arbeitgeber.

3. Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast jedenfalls dann, wenn er substantiiert vorträgt, daß der Arbeitnehmer durch die Weiterbildung eine anerkannte Qualifikation erworben und ihm diese innerbetriebliche Vorteile gebracht hat. Dabei kann der Vorteil auch in der Einstellung selbst liegen.

4. Musterberechtigungen zum Führen von Flugzeugen sind allgemein anerkannte Qualifikationsnachweise.

5. Wegen der Besonderheiten der Musterberechtigungen (gegenständliche Begrenzung usw.) ist unabhängig von deren Art und der vom Arbeitgeber aufgewandten Kosten regelmäßig nur eine Bindungsdauer von einem Jahr zulässig.

6. Der Arbeitgeber kann nur den Betrag zurückverlangen, den er tatsächlich aufgewandt hat, höchstens jedoch den vereinbarten Betrag. Der Arbeitgeber hat substantiiert vorzutragen, sich die Forderung zusammensetzt. Die einverständliche



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

5 AZR 339/92

10 Sa 963/91 Köln

Verkündet am
16. März 1994

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 16. März 1994 durch den Vorsitzenden
Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Bengs und Buschmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 25. Juni 1992 - 10 Sa 963/91 - insoweit aufgehoben, wie es der Klage in Höhe von 3.333,33 DM nebst Zinsen stattgegeben und über die Kosten entschieden hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
3. Die weitergehende Revision der Beklagten wird zurückgewiesen.

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 in der Revisionsinstanz noch darüber, ob der Kläger die Kosten für den Erwerb der Musterberechtigung auf dem Flugzeugmuster Boeing 737-300 sowie für die Ausbildung zum Flugkapitän tragen muß, und ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger einen Heißluftballon nebst Begleitfahrzeug zur Nutzung zur Verfügung zu stellen.

Der Kläger war vom 15. Oktober 1987 bis zum 31. März 1990 bei der beklagten Fluggesellschaft, zuletzt als Flugkapitän, beschäftigt. Er hatte zum Zeitpunkt der Anstellung die Musterberechtigung für das Flugzeugmuster DO 228. Hierbei handelt es sich um eine zweimotorige Propellermaschine mit 16 Sitzplätzen. Nach dem Anstellungsvertrag vom 23. Juli 1987 (AV) war der



Kläger als Co-Pilot auf dem Flugzeugmuster Boeing 737-300 vorge-
sehen. Hierfür besaß er noch keine Musterberechtigung. In § 2 des
Arbeitsvertrages wurde deshalb eine entsprechende Ausbildung des
Klägers wie folgt vereinbart:

"§ 2 Ausbildung

Der Mitarbeiter wird ab 15.10.1987 in Seattle,
USA, durch die Firma Boeing zum Co-Piloten auf
dem Flugzeugmuster Boeing 737-300 ausgebildet.
Nach Erhalt des Type-Ratings wird der Mitarbeiter
auf diesem Flugzeugmuster als Co-Pilot einge-
setzt.

Sollte der Mitarbeiter - gleich aus welchem Grun-
de - vor Ablauf von drei Jahren nach dem 1. kom-
merziellen Einsatz aus den Diensten der G
Fluggesellschaft ausscheiden, so hat er die Ko-
sten des Type-Ratings an die Gesellschaft zurück-
zuzahlen, wobei er jeweils 1/36 des Type-Rating-
Betrages je Dienstmonat gutgebracht bekommt.

Der Wert des Type-Ratings ist mit DM 80.000,00
festgesetzt worden.

Ebenso wird der Type-Rating-Betrag zur Rückzah-
lung fällig, wenn der Mitarbeiter aufgrund man-
gelnder Vorbereitung und Leistung das Type-Rating
nicht bestehen sollte. Das gleiche gilt für den
Prof-Check."

Der Kläger wurde in dem Zeitraum vom 15. Oktober 1987 bis
zum 25. November 1987 zum Co-Piloten auf dem Flugzeugmuster
B 737-300 bei der Firma Boeing in Seattle/USA ausgebildet. Er
schloß den Lehrgang erfolgreich mit dem Mustereintrag als 2.
Flugzeugführer ab. Von Dezember 1987 bis zum 1. April 1989 wurde
er von der Beklagten entsprechend eingesetzt.

Am 3. Februar 1989 schlossen die Parteien folgende Zusatz-
vereinbarung zum Arbeitsvertrag (ZV) über eine Ausbildung des
Klägers zum Kapitän für das Flugzeugmuster 737-300:



- "1. Der Mitarbeiter wird ab ca. 15. März 1989 zum Kapitän für das Flugzeugmuster B-737-300 umgeschult. Nach erfolgreicher Ausbildung wird der Mitarbeiter dann auf dem vorgenannten Muster als Kapitän eingesetzt.
2. Die Umgruppierung in die Gehaltsstufe I für Kapitäne erfolgt mit dem bestandenen Route-Check.
3. Die Ausbildungskosten werden mit DM 20.000,00 pauschaliert und von der G Fluggesellschaft mbH übernommen. Dem Mitarbeiter ist bekannt, daß die tatsächlichen Kosten diesen Betrag übersteigen.

Hierbei gilt als Maßgabe:

- a) Dem Mitarbeiter sind bereits mit Wirkung vom 15.03.1989

DM 33.334,--

für das erhaltene Type-Rating als Co-Pilot gutgeschrieben. Somit verbleiben Type-Rating-Kosten gemäß des Arbeitsvertrages vom 23.07.1987 in Höhe von

DM 46.666,--

- b) Mit den Ausbildungskosten zum Kapitän ergibt sich damit ein neuer Type-Rating-Betrag von

DM 66.666,--

- c) Dieser Betrag soll in 36 (sechsunddreissig) Monatsraten abgetragen werden. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, beginnend mit dem 15.03.1989, aufgrund der Förderung und der von G in seine Fortbildung aufgebrauchten Investitionen 3 (drei) weitere Jahre im Dienste der G zu verbleiben.

Sollte der Mitarbeiter infolge eigener Kündigung oder eigenem Verschulden aus den Diensten der G ausscheiden, hat er den nicht gutgeschriebenen Betrag



"DM 1.852,00 x Anzahl der verbleibenden Monate"

zu erstatten."

Die Ausbildung zum Kapitän begann am 23. Februar 1989. Am 10. Mai 1989 schlossen die Parteien eine weitere Zusatzvereinbarung ab. Dort heißt es u. a.:

- "1.) Der § 2 des Anstellungsvertrages wird insoweit abgeändert, daß der Mitarbeiter gemäß Punkt 1. der Zusatzvereinbarung vom 03.02.1989 ab bestandenem Route-Check als Kapitän eingesetzt wird.
- 2.) Der § 13 des Anstellungsvertrages wird um die Maßgabe ergänzt, daß für beide Vertragspartner eine Kündigung des Vertragsverhältnisses für die Dauer von 3 (drei) Kalenderjahren, beginnend mit bestandenem Kapitäns-Route-Check, ausgeschlossen ist."

Der Kläger hat diese Vereinbarung wegen behaupteter Drohung des Mitgeschäftsführers Dr. B der Beklagten angefochten. Den Kapitäns-Prüfungsflug absolvierte der Kläger am 15. Mai 1989. Danach wurde er als Kapitän eingesetzt. Aufgrund seiner guten Leistungen ernannte die Beklagte ihn mit Wirkung vom 4. Dezember 1989 zum Trainings-Kapitän.

Im August 1989 verhandelten der Kläger, der im Besitz der Privatpilotenlizenz für Freiballonführer ist, und der Geschäftsführer der Beklagten Dr. B über die Überlassung eines Heißluftballons sowie eines Begleitfahrzeugs an den Kläger. Daraufhin richtete die Beklagte folgendes undatierte Schreiben an den Kläger:

"Zurückkommend auf unser heutiges Gespräch bestä-



tigen wir Ihnen wie folgt:

1. G Fluggesellschaft mbH kauft einen Heißluftballon mit der Aufschrift G Fluggesellschaft mbH vom Typ Colt 105 der Firma Thunder-Colt in England, sowie ein Ballonfahrzeug VW Syncro.
2. Ihnen wurde die primäre Benutzung des Heißluftballons zugesagt. Der Heißluftballon bleibt Eigentum der G Fluggesellschaft.
3. Sie verpflichten sich für jede Ballonfahrt DM 200,00 an die G Fluggesellschaft mbH zu erstatten.
4. Die G Fluggesellschaft mbH hat 5 Freifahrten pro Jahr.

Wir erwarten Ihr schriftliches Angebot...."

Dieses Schreiben war vom Kläger aufgesetzt und von dem Geschäftsführer der Beklagten Dr. B unterschrieben worden.

Mit Schreiben vom 24. Januar 1990 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1990. Die Beklagte forderte den Kläger mit Schreiben vom 29. März 1990 zur Weiterarbeit auf. Der Kläger lehnte mit Schreiben seiner Prozeßbevollmächtigten vom 3. April 1990 eine Fortsetzung seiner Tätigkeit über den 31. März 1990 hinaus ab und kündigte das Arbeitsverhältnis vorsorglich fristlos mit Schreiben vom 4. April 1990. Die Beklagte kündigte ihrerseits das Arbeitsverhältnis wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung mit Schreiben vom 4. April 1990 fristlos. Die restliche Nettovergütung für März 1990 in Höhe von 9.494,21 DM zahlte die Beklagte dem Kläger nicht. Sie hat insoweit mit dem von ihr geltend gemachten Anspruch auf Rückzahlung der Ausbildungskosten die Aufrechnung erklärt.



Aufgrund "Ausbildungsvertrages" vom 25. Januar 1990 wurde der Kläger mit Wirkung vom 1. April 1990 von der Luftverkehrsgesellschaft L "als 1. Offizier in Ausbildung" eingestellt. In § 9 dieses Vertrages verpflichtete sich der Kläger gegenüber der L , bei einem Ausscheiden vor dem Ablauf von 36 Monaten nach Beendigung der Ausbildung "die Ausbildungskosten in Höhe von 50.000,00 DM teilweise mit 1/36 pro vorher beendetem Monat" zurückzuzahlen.

Der Kläger hatte zunächst nur die Feststellung beantragt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch seine - des Klägers - Kündigung vom 24. Januar 1990 zum 31. März 1990 sein Ende findet. Die Beklagte hat Widerklage erhoben, mit der sie u.a. die anteilige Rückzahlung der Ausbildungskosten abzüglich des nicht ausgezahlten Nettogehalts für März 1990 begehrte. Durch Teilurteil vom 22. Mai 1990 - 6 Ca 806/90 - hat das Arbeitsgericht Köln dem Feststellungsantrag des Klägers stattgegeben. Die dagegen gerichtete Berufung hat das Landesarbeitsgericht Köln durch rechtskräftiges Urteil vom 26. Februar 1991 - 9 Sa 761/90 - zurückgewiesen.

Nach dem Erlaß des Teilurteils hat der Kläger im Wege der Klageerweiterung vor dem Arbeitsgericht u.a. Zahlung des Märzgehaltes und Überlassung eines Heißluftballons nebst Fahrzeug verlangt.

Zu seiner Klage auf Zahlung des Märzgehaltes und zur Widerklage hat der Kläger vorgetragen: Ein Anspruch auf Rückzahlung



der Ausbildungskosten könne sich allenfalls aus Ziffer 3 c ZV ergeben. Die dort festgelegte Rückzahlungsverpflichtung sei aber unwirksam. Sie verstoße gegen sein Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes gem. Art. 12 GG. Die Verpflichtung stelle für ihn eine unzumutbare Belastung dar und entspreche keinem zu billigen-
den Interesse der Beklagten. Die Beklagte habe seine Einweisung auf das Muster 737-300 sowie die Kapitänsausbildung im eigenen Interesse veranlaßt. Bei den im Herbst 1987 bestellten Maschinen des Typs 737-300 der Firma Boeing habe es sich um ein völlig neues Muster gehandelt, für deren Bedienung noch keine berechtig-
ten Piloten zur Verfügung gestanden hätten. Zudem sei er von der Beklagten nicht zum Flugzeugführer ausgebildet worden. Die hier-
für erforderliche Lizenz habe er vorher auf eigene Kosten erwor-
ben. Die Musterberechtigung stelle demgegenüber nur eine Einwei-
sung dar. Sie befähige lediglich zum Einsatz auf einem bestimmten Arbeitsplatz. Die hierbei entstandenen Kosten habe der Unterneh-
mer zu tragen. Dies gelte auch für die Kapitänsausbildung. Die
Beklagte habe dringend Piloten benötigt, die als erste Flugzeug-
führer für ihre Flugzeugmuster berechtigt wären. Aus diesem Grund
sei sie an ihn herangetreten.

Durch die Musterberechtigung werde im übrigen keine generell
höherwertige Qualifikation erworben. Zwar sei nicht auszuschlie-
ßen, daß ein Pilot im Einzelfall eine Anstellung erhalte, weil er
ohne weitere Einweisung sogleich auf diesem Muster einsetzbar
sei. Dies sei aber nicht die Regel. Im Flugverkehr würden die un-
terschiedlichsten Muster benutzt. Es müsse daher regelmäßig eine
völlig neue Einweisung erfolgen. So würden z. B. die Lu



und deren Töchter C und S die Einweisung anderer Fluggesellschaften nicht anerkennen. Sie führten daher in jedem Falle erneut Einweisungen gegen Übernahme der Kosten durch den Arbeitnehmer durch. Seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten sich durch die Einweisung bei der Beklagten damit nicht verbessert. Hierbei sei auf das Einstelldatum 1987 bzw. 1988 abzustellen. Im Herbst 1988/Frühjahr 1989 seien 30 zum Verkehr zugelassene Flugzeuge des Typs Boeing 737-300 geflogen worden, und zwar von der L, der C sowie der S. Die S habe es 1987/1988 noch nicht gegeben. Mit der S und der Fluggesellschaft H habe die Beklagte eine Absprache getroffen, wechselseitig keine Piloten abzuwerben bzw. einzustellen. Fluggesellschaften, die im Ausland ihren Sitz hätten, seien nicht vergleichbar.

Weiterhin spreche die begrenzte zeitliche Geltungsdauer der Musterberechtigung gegen einen nachhaltigen beruflichen Vorteil. Nach der Verordnung über Luftfahrtpersonal betrage die Gültigkeitsdauer der Musterberechtigung für Verkehrsflugzeugführer 12 Monate. Ein Pilot, der bei einer Fluggesellschaft ausscheide und ein bestimmtes Flugzeugmuster nicht mehr fliege, verliere automatisch seine Musterberechtigung. Es finde sich deshalb auf dem deutschen oder europäischen Markt kein Pilot, der eine Musterberechtigung auf eigene Initiative losgelöst von einem konkreten Arbeitsvertrag oder ohne eine sichere Zusage erwerbe.

Die Beklagte könne im übrigen lediglich die tatsächlich aufgewendeten Kosten zurückverlangen. Hierfür sei sie darlegungs- und beweispflichtig. Die tatsächlichen Kosten für die Einweisung



in das Flugzeugmuster und die Ausbildung zum Kapitän hätten allenfalls 30.000 und nicht 100.000 DM betragen.

Hinsichtlich des Anspruchs auf Überlassung des Heißluftballons nebst Fahrzeug hat der Kläger vorgetragen: Er habe Ende August 1989 mit dem Mitgeschäftsführer der Beklagten Dr. B vereinbart, daß diese einen Heißluftballons des Typs Colt 105 und das entsprechende Begleitfahrzeug kaufen werde. Diese Geräte sollten ihm zur Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Die Verpflichtung der Beklagten habe vereinbarungsgemäß unabhängig von der Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehen sollen. Es sei zu einer vollständigen Einigung über die Anschaffung und Nutzungsbe-
rechtigung für den Ballon gekommen. Er habe sich seinerseits verpflichtet, der Beklagten für jede Ballonfahrt 200,00 DM zu er-
statten. Soweit in dem Schlußsatz des Bestätigungsschreibens von einem schriftlichen Angebot die Rede sei, so beruhe dies darauf, daß der Geschäftsführer der Beklagten Dr. B ihn, den Klä-
ger, nach Abschluß der Vereinbarung aufgefordert habe, über die Firma GEFA-Flug ein Angebot über den Kauf eines Ballons einzuho-
len. Diese Firma habe dann mit Schreiben vom 5. September 1989, gerichtet an die Beklagte, zwei Angebote unterbreitet.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn
9.494,21 DM netto plus 4 % Zinsen seit dem
1. April 1990 zu zahlen;*
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Heiß-
luftballon mit der Aufschrift "G Flug-
gesellschaft mbH" vom Typ Colt 105 der Firma
Thunder-Colt/England sowie ein Ballonfahrzeug



des Typs VW-Syncro zur Nutzung zur Verfügung zu stellen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

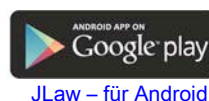
Sie hat widerklagend beantragt,

den Kläger zu verurteilen, an sie 34.021,79 DM
nebst 9,5 % Zinsen seit dem 22. Mai 1990 zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

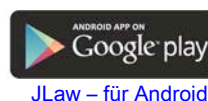
Zu dem Anspruch auf Überlassung eines Heißluftballons nebst Fahrzeug hat die Beklagte vorgetragen: Dafür gebe es keine Anspruchsgrundlage. Ein entsprechender Vertrag sei zwischen den Parteien nicht zustandegekommen. Es sei lediglich über den Ankauf eines Heißluftballons nebst Transportfahrzeug gesprochen worden. Der Kläger habe erklärt, er wolle den Ballon selbst nutzen und evtl. ein eigenes Ballonfahrtunternehmen aufziehen. Die Beklagte habe sich - im Hinblick auf die Tätigkeit des Klägers in ihrem Unternehmen - auch grundsätzlich bereit erklärt, seine Pläne zu unterstützen. In dem Bestätigungsschreiben habe sie ihn aber gebeten, ein schriftliches Angebot zu unterbreiten. Dies sei nicht geschehen. In einem Vertrag hätten die Gegenleistung für die Gebrauchsüberlassung, die Mindestzahl der jährlich durchzuführenden entgeltlichen Ballonfahrten, die Versicherungsmodalitäten sowie der Standort und die Unterbringung der Geräte geregelt werden müssen.

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



Zu dem Anspruch auf Rückzahlung der Ausbildungskosten hat die Beklagte vorgetragen: Dieser ergebe sich aus § 2 AV in Verbindung mit Ziff. 3 ZV. An der Wirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung könne kein Zweifel bestehen. Es sei Sache des Klägers gewesen, die Musterberechtigung zu erwerben sowie die damit verbundenen Kosten zu tragen. Um ihm dies zu erleichtern, habe sie sich bereiterklärt, die Ausbildung vorzufinanzieren. Auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelte der Grundsatz der Vertragsfreiheit gem. Art. 2 Abs. 1 GG. Demgegenüber dürfe auch die mittelbare Anwendung von Art. 12 Abs. 1 GG über die §§ 138, 242 BGB nicht dazu führen, daß den Parteien die Möglichkeit genommen werde, durch wirksamen Vertrag ihre gegenläufigen Interessen angemessen auszugleichen und über ihre grundrechtlich geschützten Positionen ohne staatlichen Zwang zu verfügen. Das Bundesarbeitsgericht wende Art. 12 Abs. 1 GG zu Unrecht unmittelbar an und erreiche so eine Umkehr der Behauptungs- und Beweislast. Es lege damit dem Arbeitgeber auf, die tatsächlichen Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel darzulegen und zu beweisen. Damit werde in die grundrechtlich geschützte Position des Arbeitgebers eingegriffen. Ihm werde faktisch die Möglichkeit genommen, die in die Ausbildung investierten Vermögenswerte für sein Unternehmen nutzbar zu machen.

Selbst unter Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei die vereinbarte Rückzahlungsklausel rechtswirksam. Der Erwerb der Musterberechtigung habe im Interesse des Klägers gelegen. Ohne diese Musterberechtigung wäre er nicht eingestellt worden. Er habe nicht nur die Musterberechtigung für das Flugzeugmuster Boeing 737-300, sondern für alle Muster des Typs



737, nämlich 737-100, 200, 300, 400, 500 erworben. Daneben habe die Ausbildung die Bedienung des modernsten Navigationssystems "EFIS" umfaßt. Sowohl die Ausbildung zum Co-Piloten als auch die spätere Ausbildung zum Kapitän hätten dem Kläger berufliche Möglichkeiten eröffnet, die ihm vorher verschlossen gewesen seien. Bei dem Flugzeugmuster handele es sich um eines der modernsten und um das meistverkaufte Flugzeug der westlichen Welt. In Deutschland werde dieses Flugzeug von der Lufthansa, der Condor, der Firma Süd-Flug und der Firma Hapag-Lloyd/Hannover eingesetzt. Allein die Lufthansa besitze bereits 100 Maschinen des Musters 737. Die Condor setze 9 Flugzeuge dieses Musters ein, die Germania 8, die TEA/Schweiz 3, die Lauda-Airlines/Austria 5, die Transavia/Holland 14, die Maersk/Skandinavien 12 und die Hapag-Lloyd 12. Die Ausbildung habe dem Kläger damit einen ganz neuen Arbeitsmarkt eröffnet. So habe die Firma S inzwischen 20 Piloten übernommen, die bei ihr die Musterberechtigung erworben hatten. Seit Mitte 1988 hätten insgesamt 50 Piloten nach Erwerb der Musterberechtigung vorzeitig gekündigt, um sich bei anderen Fluggesellschaften zu bewerben. Bei Abschluß des Vertrages vom 25. Juni 1987 habe die Nachfrage nach Piloten gegenüber dem Angebot überwogen. Mit dem Kapitänspatent habe der Kläger seine Verdienstchancen erheblich erhöht. Die Musterberechtigung sei auch nicht vergänglich. Selbst nach Verfall sei lediglich ein erfolgreicher Überprüfungsflug erforderlich, um sie zu erneuern.

Die vereinbarten Rückzahlungsbeträge seien nicht überhöht. Zudem habe der Kläger die Darlegungs- und Beweislast, daß die tatsächlichen Kosten nicht den vereinbarten Beträgen entsprächen.



Die vereinbarte Summe für die Kapitänsausbildung in Höhe von 20.000,-- DM mache nur 2/3 des tatsächlichen Aufwandes aus.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Kläger auf die Widerklage der Beklagten verurteilt, an diese 22.450,16 DM zu zahlen. Im übrigen hat es die Widerklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag und ihren Widerklageantrag auf Zahlung von 34.021,79 DM Ausbildungskosten weiter.

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

Die Revision ist nur zu einem geringen Teil begründet. Ein Anspruch auf Rückzahlung der Ausbildungskosten, mit dem die Beklagte aufgerechnet hat, kann allenfalls in Höhe von 3.333,33 DM bestehen. Dazu bedarf es noch weiterer Feststellungen. Den Anspruch auf Überlassung eines Heißluftballons nebst Fahrzeug hat das Landesarbeitsgericht zu Recht bejaht.

A. Der Anspruch des Klägers auf restliches Gehalt für März 1990 ist nach Grund und Betrag zwischen den Parteien unstreitig.

Die darauf gerichtete Klage wäre unbegründet und die Widerklage begründet, wenn die Zusatzvereinbarung vom 3. Februar 1989 wirksam wäre. Danach sollte der Kläger 66.666,00 DM zurückzahlen,



wobei beginnend mit dem 15. März 1989 für jeden Beschäftigungsmonat 1/36 abgetragen werden sollte. Dementsprechend hat sich die Beklagte eine Forderung von 43.516,00 DM errechnet. Gegen die Klageforderung zu 1) in Höhe von 9.494,21 DM hat sie aufgerechnet. Den Restbetrag von 34.021,79 DM macht sie im Wege der Widerklage geltend.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Zusatzvereinbarung nicht insgesamt unwirksam.

I. In der Praxis des Arbeitslebens spielen Aus-, Fort- und Weiterbildung eine erhebliche Rolle. Dementsprechend häufig sind einzelvertragliche Bestimmungen, die den Arbeitnehmer zur Rückzahlung der dafür vom Arbeitgeber aufgewandten Kosten verpflichten, wenn er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die bisher in der Rechtsprechung entschiedenen Fälle betrafen Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung von ganz unterschiedlicher Intensität und Wertigkeit. Die Skala reicht von wenigen Tagen dauernden Veranstaltungen über mehrmonatige Schulungen bis hin zu abgeschlossenen Fach- oder Hochschulstudien. Zum Teil schließen diese Maßnahmen mit staatlichen oder staatlich anerkannten oder auch nur mit privaten Prüfungen ab. Das dadurch erworbene Wissen ist teilweise nur innerbetrieblich, teilweise aber auch oder nur außerbetrieblich nutzbar.

Unterschiedlich sind auch die Situationen, in denen es zur Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln kommt. Zum Teil sind sie



Bestandteil des Arbeitsvertrages; d.h. die Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung ist Einstellungsvoraussetzung. Zum Teil werden sie im Laufe des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen. Hier ist wiederum zu unterscheiden zwischen Bildungsmaßnahmen, die eine betriebsbedingte Kündigung vermeiden sollen, und solchen, bei denen der Arbeitnehmer die freie Wahl hat, ob er seine bisherige Tätigkeit fortsetzt oder ob er eine höhere Qualifikation anstrebt. Dazwischen liegen die Fälle, in denen dem Arbeitnehmer die Teilnahme nahegelegt wird oder die Umstände daraufhin deuten, daß die Teilnahme längerfristig erforderlich ist, um einen beruflichen Abstieg oder die Kündigung zu vermeiden.

Dementsprechend unterschiedlich können auch die mit der Bildungsmaßnahme verbundenen Vorteile auf Seiten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sein. Für den Arbeitgeber kann die Durchführung unmittelbar erforderlich sein, damit er mit dem so geschulten Personal seinen Betrieb aufnehmen oder fortführen kann. Der Vorteil kann sich auch darauf beschränken, daß die Arbeitnehmer ihre bisherige Arbeit besser verrichten als zuvor oder zumindest eine Verschlechterung der Arbeitsqualität vermieden wird. Der Vorteil für den Arbeitnehmer kann in der Einstellung, also in dem Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem die Bildungsmaßnahme finanzierenden Arbeitgeber liegen, weiter in dem Erhalt des Arbeitsplatzes oder in einer höheren Vergütung beim bisherigen Arbeitgeber. Zum Teil verbessern sich durch die Teilnahme auch nur die Chancen des Arbeitnehmers für einen innerbetrieblichen Aufstieg oder den Erhalt eines anderen Arbeitsplatzes.



II. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind einzelvertragliche Vereinbarungen grundsätzlich zulässig, wonach Ausbildungskosten, die der Arbeitgeber aufgewendet hat, vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen sind, wenn dieser das Arbeitsverhältnis vor Ablauf bestimmter Fristen beendet. Das gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Zahlungsverpflichtungen, die an die vom Arbeitnehmer ausgehende Kündigung anknüpfen, können gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen. Die Rückzahlungspflicht muß vom Standpunkt eines verständigen Betrachters einem begründeten und zu billigen- den Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Der Arbeitnehmer muß mit der Ausbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben. Insgesamt muß die Erstattungspflicht dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein. Die für den Arbeitnehmer tragbaren Bindungen sind aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung der Umstände des Einzelfalles zu ermitteln. Dabei kommt es u.a. auf die Dauer der Bindung, den Umfang der Fortbildungsmaßnahme, die Höhe des Rückzahlungsbetrages und dessen Abwicklung an (so grundlegend schon BAGE 13, 168 = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG; BAGE 42, 48 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; BAG Urteil vom 24. Juli 1991, BAGE 68, 178 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; vgl. auch BGH Urteil vom 5. Juni 1984 - VI ZR 279/82 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

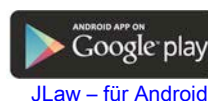
1.a) Die Beklagte hat gegen diese Rechtsprechung grundsätzliche verfassungsrechtliche Einwendungen geltend gemacht. Diese greifen



nicht durch. Die Beklagte hat sich zur Begründung ihrer Rechtsauffassung auf ein Privatgutachten von Scholz bezogen, das sie in mehreren Verfassungsbeschwerdeverfahren (1 BvR 169/92, 1347/92, 56/93, 1351/92) und in diesem Verfahren vorgelegt hat. Die Verfassungsbeschwerden, die sich u.a. gegen die Urteile des Senats vom 24. Juli 1991 (- 5 AZR 430/90 - AP Nr. 15 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe) und vom 13. November 1991 (- 5 AZR 105/91 - n.v.) richteten, hat das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen (Beschlüsse vom 9. Februar 1994).

b) Die richterliche Inhaltskontrolle einzelvertraglicher Klauseln, durch die sich der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Ausbildungskosten verpflichtet, ist von Verfassungs wegen geboten. § 242 BGB begründet die Befugnis zu einer richterlichen Inhaltskontrolle von Verträgen.

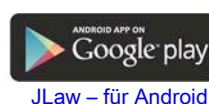
aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist die allgemeine Vertragsfreiheit ein Teil der durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützten Handlungsfreiheit. Damit gewährleistet Art. 2 Abs. 1 die Privatautonomie (BVerfGE 8, 274, 328; 72, 155, 170; BVerfG Beschluß vom 19. Oktober 1993 - 1 BvR 567 und 1044/89 - ZIP 1993, 1775, 1779). Die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zum Abschluß arbeitsvertraglicher Vereinbarungen ist vorrangig durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützt (BVerfGE 81, 242, 254). Teilweise wird hinsichtlich der Arbeitsvertragsfreiheit des Arbeitgebers auch Art. 14 GG herangezogen (vgl. Scholz, Kommentierung September 1981 in: Maunz-Dürig, Grundgesetz, Art. 12 Rz 115, 136 ff.). Das in Art. 12 Abs. 1 GG



gewährleistete Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes schützt den einzelnen in seinem Entschluß, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in dem gewählten Beruf zu ergreifen, beizubehalten oder aufzugeben (BVerfGE 84, 133, 146; 85, 360, 372 f.).

Die Vertragsfreiheit verwirklicht sich regelmäßig dadurch, daß Verträge abgeschlossen werden, in denen sich beide Vertragsparteien wechselseitig in ihrer beruflichen Handlungsfreiheit beschränken und zwar im Austausch mit der vereinbarten Gegenleistung. Auf der Grundlage der Privatautonomie gestalten die Vertragspartner ihre Rechtsbeziehungen eigenverantwortlich. Sie bestimmen selbst, wie ihre gegenläufigen Interessen angemessen auszugleichen sind und verfügen damit zugleich über ihre grundrechtlich geschützten Positionen ohne staatlichen Zwang. Der Staat hat die im Rahmen der Privatautonomie getroffenen Regelungen grundsätzlich zu respektieren (BVerfGE 81, 242, 254).

bb) Privatautonomie besteht jedoch nur im Rahmen der geltenden Gesetze, die ihrerseits an die Grundrechte gebunden sind. Das Grundgesetz hat in seinem Grundrechtsabschnitt verfassungsrechtliche Grundentscheidungen für alle Bereiche des Rechts getroffen. Keine bürgerlich-rechtliche Vorschrift darf in Widerspruch zu den Prinzipien stehen, die in den Grundrechten zum Ausdruck kommen. Das gilt vor allem für diejenigen Vorschriften des Privatrechts, die zwingendes Recht enthalten und damit der Privatautonomie Schranken setzen (BVerfGE 7, 198, 205 f.; 81, 242, 254). Wie das Bundesverfassungsgericht ausführt, sind solche Schranken unentbehrlich, weil Privatautonomie auf dem Prinzip der Selbstbestim-



mung beruht, also voraussetzt, daß die Bedingungen freier Selbstbestimmung tatsächlich gegeben sind. Heute besteht weitgehend Einigkeit darüber, daß die Vertragsfreiheit nur im Falle eines annähernd ausgewogenen Kräfteverhältnisses der Partner als Mittel eines angemessenen Interessenausgleichs taugt und daß der Ausgleich gestörter Vertragsparität zu den Hauptaufgaben des geltenden Zivilrechts gehört (BVerfGE 81, 242, 254 f.; BVerfG Beschluß vom 19. Oktober 1993 - 1 BvR 567 und 1044/89 - ZIP 1993, 1775, 1780). Für das Arbeitsrecht gilt nichts anderes (vgl. Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, 1993, S. 216 ff.).

Hat einer der Vertragsteile ein so starkes Übergewicht, daß er vertragliche Regelungen einseitig setzen kann, bewirkt dies für den anderen Vertragsteil Fremdbestimmung. Wo es an einem annähernden Kräftegleichgewicht der Beteiligten fehlt, ist mit den Mitteln des Vertragsrechts allein kein sachgerechter Ausgleich der Interessen zu gewährleisten. Wenn bei einer solchen Sachlage über grundrechtlich verbürgte Positionen verfügt wird, müssen staatliche Regelungen ausgleichend eingreifen, um den Grundrechtsschutz zu sichern. Gesetzliche Vorschriften, die sozialem und wirtschaftlichem Ungleichgewicht entgegenwirken, verwirklichen hier die objektiven Grundentscheidungen des Grundrechtsabschnitts und damit zugleich das grundgesetzliche Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG - BVerfGE 81, 242, 255; BVerfG Beschluß vom 19. Oktober 1993, aaO).

Dem Grundgesetz läßt sich nicht unmittelbar entnehmen, wann Ungleichgewichtslagen so schwer wiegen, daß die Vertragsfreiheit



durch zwingendes Gesetzesrecht begrenzt oder ergänzt werden muß. Dem Gesetzgeber steht dabei ein besonders weiter Beurteilungs- und Gestaltungsraum zur Verfügung. Er muß aber beachten, daß jede Begrenzung der Vertragsfreiheit zum Schutze des einen Teils gleichzeitig in die Freiheit des anderen Teils eingreift. Wird die Zulässigkeit von Vertragsklauseln mit Rücksicht auf die Berufsfreiheit des für den Arbeitgeber tätig werdenden Arbeitnehmers eingeschränkt, bewirkt das einen Eingriff in die Freiheit des Berufsausübung des Arbeitgebers. Da beide Beteiligten grundrechtlichen Schutz genießen und sich gleichermaßen auf die grundrechtliche Gewährleistung ihrer Privatautonomie berufen können, darf nicht nur das Recht des Stärkeren gelten. Die kollidierenden Grundrechtspositionen sind in ihrer Wechselwirkung zu sehen und so zu begrenzen, daß sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden. Der Gesetzgeber muß also den konkurrierenden Grundrechtspositionen ausgewogen Rechnung tragen (BVerfGE 81, 242, 255; BVerfG Beschluß vom 19. Oktober 1993, aaO).

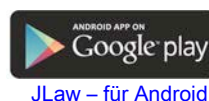
cc) Sieht der Gesetzgeber davon ab, zwingendes Vertragsrecht für bestimmte Lebensbereiche oder für spezielle Vertragsformen zu schaffen, so bedeutet das keineswegs, daß die Vertragspraxis dem freien Spiel der Kräfte unbegrenzt ausgesetzt wäre. Vielmehr greifen dann ergänzend solche zivilrechtlichen Generalklauseln ein, die als Übermaßverbote wirken, vor allem die §§ 138, 242, 315 BGB. Gerade bei der Konkretisierung und Anwendung dieser Generalklauseln sind die Grundrechte zu beachten. Der entsprechende Schutzauftrag der Verfassung richtet sich hier an den Richter, der den objektiven Grundentscheidungen der Grundrechte in Fällen



gestörter Vertragsparität mit den Mitteln des Zivilrechts Geltung zu verschaffen hat. § 242 BGB bezeichnet also eine immanente Grenze vertraglicher Gestaltungsmacht und begründet die Befugnis zu einer richterlichen Inhaltskontrolle (BVerfGE 7, 198, 206; 81, 242, 256; BVerfG Beschluß vom 19. Oktober 1993, aaO; Preis, aaO, S. 249 f.).

Weiter hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Grundsatzbeschuß vom 19. Oktober 1993 (aaO) ausgeführt: "Für die Zivilgerichte folgt daraus die Pflicht, bei der Auslegung und Anwendung der Generalklauseln darauf zu achten, daß Verträge nicht als Mittel der Fremdbestimmung dienen. Haben die Vertragspartner eine an sich zulässige Regelung vereinbart, so wird sich regelmäßig eine weitergehende Inhaltskontrolle erübrigen. Ist aber der Inhalt des Vertrages für eine Seite ungewöhnlich belastend und als Interessenausgleich offensichtlich unangemessen, so dürfen sich die Gerichte nicht mit der Feststellung begnügen "Vertrag ist Vertrag". Sie müssen vielmehr klären, ob die Regelung eine Folge strukturell ungleicher Verhandlungsstärke ist und ggf. im Rahmen der Generalklauseln des geltenden Zivilrechts korrigierend eingreifen."

Allerdings dürfen die Gerichte schon aus Gründen der Rechtssicherheit die Gültigkeit von Verträgen nicht bei jeder Störung des Verhandlungsgleichgewichts nachträglich in Frage stellen oder den Vertrag korrigieren. Voraussetzung ist eine typisierbare Fallgestaltung, die eine strukturelle Unterlegenheit des einen Vertragsteils erkennen läßt. Wie die Gerichte bei der Inhaltskontrolle im Rahmen der Generalklauseln des geltenden Zivilrechts zu



verfahren haben und zu welchen Ergebnissen sie gelangen müssen, ist in erster Linie eine Frage des einfachen Rechts, dem die Verfassung einen weiten Spielraum läßt (BVerfG Beschluß vom 19. Oktober 1993, aaO). Es ist demnach nicht so, daß jeweils immer nur ein Ergebnis verfassungskonform ist.

dd) Die dargestellten Grundsätze gelten auch im Individualarbeitsrecht. Dieses ist - wie nicht näher erläutert werden muß - durch eine strukturelle Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber gekennzeichnet, die durch kollektivrechtliche Regelungen wie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht beseitigt wird. Die Unterlegenheit besteht auch in Zeiten der Vollbeschäftigung. Das zeigt sich auch im vorliegenden Fall: Obwohl Piloten gesucht wurden, wurden die Rückzahlungsklauseln nicht frei ausgehandelt, sondern von der Beklagten vorformuliert.

Im Arbeitsrecht spielt die richterliche Vertragskontrolle eine noch größere Rolle als im allgemeinen Zivilrecht, da das Schutzbedürfnis des schwächeren Teils, nämlich des Arbeitnehmers, besonders groß ist und der Gesetzgeber in vielen Bereichen untätig geblieben ist.

ee) Allerdings gibt es auch für Rückzahlungsklauseln allgemeine und besondere gesetzliche Grenzen. Hinsichtlich der Kosten für die nach § 81 BetrVG oder nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Unterrichtung sind Rückzahlungsklauseln unzulässig. Als gesetzliche Grenze kommt weiter § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG in Betracht. Danach



ist die Kündigung unter Umständen auch dann sozial ungerechtfertigt, "wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen ... möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat." Bisher ist in der Rechtsprechung nicht geklärt, ob und inwieweit der Arbeitgeber die Kosten zu tragen hat. Wäre der Arbeitgeber bereits nach dieser Vorschrift verpflichtet, die Kosten einer Bildungsmaßnahme zu tragen, könnte sich die Unwirksamkeit einer Rückzahlungsklausel auch daraus ergeben.

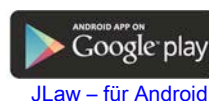
Für Berufsausbildungsverhältnisse im Sinne des Berufsbildungsgesetzes bestimmt dessen § 5 Abs. 2 Nr. 1, daß Vereinbarungen über "die Verpflichtung des Auszubildenden, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen," nichtig sind. Im übrigen fehlen im Arbeitsrecht besondere gesetzliche Regeln zur Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln. Die Frage, ob und inwieweit abhängig Beschäftigte zur Rückzahlung von Aus- und Weiterbildungskosten verpflichtet werden können, stellt sich außer im Arbeitsrecht noch im Öffentlichen Dienstrecht. Dort hat der Gesetzgeber teilweise Regelungen getroffen (§ 46 Abs. 4 Soldatengesetz; vgl. auch § 59 Abs. 5 Bundesbesoldungsgesetz). Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts besteht aber ein mindestens ebenso großes Bedürfnis nach Regeln, die die Voraussetzungen und Grenzen derartiger Rückzahlungsklauseln festlegen. Da der Gesetzgeber untätig geblieben ist, können derartige Regeln nur von der Rechtsprechung aufgestellt werden.

Ebenso wie der Gesetzgeber haben die Gerichte den konkurrierenden Grundrechtspositionen, also denen des Arbeitnehmers und



denen des Arbeitgebers, ausgewogen Rechnung zu tragen. Der Beklagten ist allerdings zuzugeben, daß diese Grundrechtskollision vom Bundesarbeitsgericht bislang nicht ausdrücklich angesprochen worden ist. Der Sache nach hat die Rechtsprechung jedoch – entgegen der Auffassung von Scholz (Gutachten, S. 71 ff.) – stets diesen Erfordernissen genügt, da sie die Arbeitgeberinteressen im Rahmen der umfassenden Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes jeweils mitberücksichtigt hat.

III.1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (grundlegend Urteil vom 18. August 1976, BAGE 28, 159 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe) hat sich die für die gerichtliche Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln erforderliche Interessenabwägung insbesondere daran zu orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Aus- oder Weiterbildung einen geldwerten Vorteil erlangt. Eine Kostenbeteiligung ist ihm umso eher zuzumuten, je größer der mit der Ausbildung verbundene berufliche Vorteil für ihn ist. Die Gegenleistung für die durch die Rückzahlungsklausel bewirkte Bindung kann darin liegen, daß der Arbeitnehmer eine Ausbildung erhält, die ihm auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder im Bereich seines bisherigen Arbeitgebers berufliche Möglichkeiten eröffnet, die ihm zuvor verschlossen waren. Auch bei Fortbildungsmaßnahmen erhält der Arbeitnehmer oftmals einen geldwerten Vorteil, der eine Bindung rechtfertigen kann, sei es, daß er bei seinem bisherigen Arbeitgeber die Voraussetzungen einer höheren Tarifgruppe erfüllt, sei es, daß die erworbenen Kenntnisse sich auch für anderweitige Ar-



beitsverhältnisse nutzbar machen lassen.

Die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln kommt namentlich dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des Betriebes des ausbildenden Arbeitgebers verwerten und beruflich aufsteigen kann (BAG Urteil vom 20. Februar 1975 - 5 AZR 240/74 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, zu II 3 der Gründe). Das ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer eine in der Praxis anerkannte Qualifikation erwirbt (Hanau/Stoffels, Beteiligung von Arbeitnehmern an den Kosten der beruflichen Fortbildung, 1992, S. 23). Demgegenüber scheidet eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel dann aus, wenn die Aus- oder Weiterbildung nur innerbetrieblich von Nutzen ist oder es lediglich um die Auffrischung vorhandener Kenntnisse oder die Anpassung dieser Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlaßte neuere betriebliche Gegebenheiten geht (BAG Urteile vom 20. Februar 1975 und vom 18. August 1976, aaO).

2. Der erkennende Senat hat weiter ausgesprochen, daß die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln auch von der Fortbildungs- und Bindungsdauer abhängt. Beide müssen in angemessenem Verhältnis stehen (vgl. zuletzt Urteil vom 15. Dezember 1993 - 5 AZR 279/93 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Denn da der Arbeitgeber während der Fortbildung üblicherweise die Vergütung fortzahlt oder einen Unterhaltszuschuß gewährt, hängt von ihrer Dauer im Regelfall die Höhe der Arbeitgeberaufwendungen maßgeblich ab. Entscheidend ist aber, daß die Dauer der Fortbildung ein starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation ist. Im einzelnen gilt folgendes: Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu



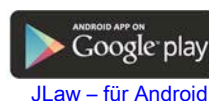
zwei Monaten ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung kann im Regelfall höchstens eine einjährige Bindung vereinbart werden (BAG Urteil vom 15. Dezember 1993, aaO). Eine Lehrgangsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr ohne Arbeitsverpflichtung rechtfertigt im Regelfall keine längere Bindung als drei Jahre (BAGE 42, 48, 54 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; Urteil vom 11. April 1984 - 5 AZR 430/82 - AP Nr. 8 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe). Bei einer mehr als zweijährigen Dauer der Fortbildungsmaßnahme ohne Arbeitsleistung hat der Senat eine Bindungsdauer von fünf Jahren für zulässig gehalten (Urteile vom 19. Juni 1974 - 5 AZR 299/73 - und vom 12. Dezember 1979 - 5 AZR 1056/77 - AP Nr. 1, 4 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe). Eine Bindungsdauer von drei Jahren ist also keinesfalls im Regelfall unbedenklich. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz erfordert vielmehr weitere Abstufungen.

Allerdings gelten die dargestellten Grundsätze nur für den Regelfall. Im Einzelfall kann auch bei kürzerer Ausbildungsdauer eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein, wenn etwa der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufwendet und die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer besondere Vorteile bringt. Hohe Aufwendungen des Arbeitgebers allein können also eine verhältnismäßig lange Bindung in aller Regel nicht rechtfertigen. Vielmehr kommt es auch insoweit in erster Linie darauf an, in welchem Ausmaß sich die beruflichen Chancen des Arbeitnehmers infolge der Fortbildung erhöht haben (Hanau/Stoffels, aaO, S. 35, 39; Lipke, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, 1982, S. 183 f.).



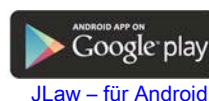
3. Der Höhe nach ist die Rückzahlungsverpflichtung in doppelter Hinsicht begrenzt. Der Arbeitgeber kann höchstens den Betrag zurückverlangen, den er tatsächlich aufgewandt hat. Andernfalls handelt es sich nicht mehr (nur) um die Rückzahlung von Ausbildungskosten, sondern (auch) um eine Vertragsstrafe. Weiter hat der Arbeitnehmer höchstens den vereinbarten Betrag zurückzuzahlen. Das gilt auch dann, wenn die Kosten der Aus- oder Weiterbildung höher liegen (Hanau/Stoffels, aaO, S.38; vgl. auch Schmidt, BB 1971, 44, 47). Im übrigen ist die Staffelung des Rückzahlungsbetrages zeitanteilig zur Bindungsdauer für die Zumutbarkeitsprüfung ein mitentscheidender Gesichtspunkt (BAG Urteil vom 23. April 1986 - 5 AZR 159/85 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

IV.1.a) Der Senat hat in ständiger Rechtsprechung dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die tatsächlichen Voraussetzungen auferlegt, aus denen sich die Rechtswirksamkeit der Rückzahlungsklausel ergibt (BAG Urteil vom 18. August 1976, BAGE 28, 159 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; BAG Urteil vom 11. April 1990 - 5 AZR 308/89 - und vom 24. Juli 1991 - 5 AZR 430/90 - AP Nr. 14, 15 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, sowie vom 24. Juli 1989 - 5 AZR 443/90 - BAGE 68, 178 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe). In seinem Urteil vom 24. Juli 1991 (BAGE 68, 178 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe) hat er ausgeführt, aus der dem Einzelfall angepaßten Interessenabwägung folge zwangsläufig, daß eine Partei in diesem Rahmen solche Umstände darlegen müsse, die ihr Interesse an derartigen Rückzahlungsverpflichtungen rechtfertigen könnten.



Der Senat hat in seinen Urteilen vom 11. April 1990 (aaO) und vom 24. Juli 1991 (aaO) weder den Hinweis ausreichen lassen, der Pilot fliege bei seinem neuen Arbeitgeber denselben Flugzeugtyp, für den ihm die Musterberechtigung finanziert worden sei, noch den Vortrag, daß viele Fluggesellschaften den Flugzeugtyp einsetzen, für den der Betreffende ausgebildet worden sei. Es wurde vielmehr gefordert, der Arbeitgeber müsse substantiiert darlegen, daß "außerhalb des eigenen Betriebes Bedarf nach derart ausgebildeten Arbeitskräften im nennenswerten Umfang besteht und inwiefern die Berufs- und Verdienstchancen des Arbeitnehmers gerade durch die Ausbildung gesteigert worden sind". Dazu hätten "konkrete Angaben über die Lage auf dem Arbeitsmarkt für die Kräfte mit dem Ausbildungsstand des Klägers" gehört. Entscheidend sei insoweit der Zeitpunkt des Vertragsschlusses (Urteil vom 24. Juli 1991 - 5 AZR 430/90 - AP Nr. 15 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

b) Diese Rechtsprechung des Senats hat in der Literatur zum Teil Zustimmung gefunden (Krause, Anm. zum Senatsurteil vom 24. Juli 1991 - 5 AZR 430/90 - EzA § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe Nr. 7; hinsichtlich der Beweislastverteilung auch Ahrens, Anm. zum Senatsurteil vom 24. Juli 1991 - 5 AZR 443/90 - EzA § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe Nr. 8), zum Teil Ablehnung erfahren (Hanau/Stoffels, aaO, S. 30, 52 ff.; Scholz, Gutachten S. 119 ff., hinsichtlich der Anforderungen an die Darlegungslast auch Ahrens, aaO). Hanau/Stoffels halten dem Senat vor, die von ihm vorgenommene Beweislastverteilung beruhe auf der nunmehr überholten Lehre von der unmittelbaren Drittwirkung der Grundrechte; im übrigen



sprechen sie sich für die "Auflockerung der Beweislastanforderungen" aus. Scholz (S. 122) meint, der Senat mißachte damit das Gebot einer verhältnismäßigen (kollisionslösenden) Abwägung zwischen den beiderseits jeweils grundrechtlich geschützten Positionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die prinzipiell gleichrangig seien.

Der Senat bleibt auch bei erneuter Überprüfung dabei, daß die Beweislast für die Tatsachen, aus denen sich ergibt, daß der Arbeitnehmer durch die Weiterbildung den geforderten beruflichen Vorteil erlangt hat, beim Arbeitgeber liegt. Dagegen hält der Senat an den bisher an die Darlegungslast des Arbeitgebers gestellten Anforderungen nicht mehr uneingeschränkt fest.

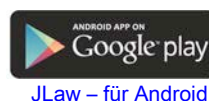
c) Es trifft allerdings zu, daß nach herrschender Rechtsprechung im Regelfall derjenige, der sich auf § 242 BGB beruft, die tatsächlichen Voraussetzungen darzulegen und zu beweisen hat (vgl. etwa BGHZ 12, 154, 160; 96, 88, 93; 97, 188, 193). Das gilt insbesondere für sämtliche Fallgruppen der unzulässigen Rechtsausübung und den Wegfall der Geschäftsgrundlage (vgl. im einzelnen Baumgärtel/Strieder, Handbuch der Beweislast im Privatrecht, Band 1, 2. Aufl., S. 242, Rn 9 ff., m.w.N.). Ihre innere Rechtfertigung findet diese Beweislastverteilung darin, daß es sich um außergewöhnliche Rechtsbehelfe ("exceptio doli") handelt, deren Voraussetzungen statistisch betrachtet relativ selten vorliegen. Von dieser Beweislastregel hat die Rechtsprechung allerdings Ausnahmen gemacht, wenn sie aus § 242 BGB Pflichten hergeleitet hat, z. B. die Pflicht des Arztes zur Aufklärung des Patienten. Wird diese verletzt, braucht der Patient nicht die Kausalität



dieser Unterlassung für seine Entscheidung zu beweisen, sondern dem Arzt obliegt der Beweis dafür, daß sich der Kranke selbst bei ordnungsgemäßer Aufklärung ebenfalls für die Durchführung der Behandlung entschieden hätte (BGHZ 29, 176, 187; 61, 118, 123; 64, 46, 51; Baumgärtel/Strieder, aaO, Rn 6). Diese Beweislastverteilung ist ebenso wie die Herleitung der ärztlichen Aufklärungspflicht richterrechtlich entwickelt worden. Sie ist sinnvoll, weil anderenfalls die Verletzung der Aufklärungspflicht praktisch sanktionslos bliebe.

d) Vergleichbare Erwägungen sind bei der Beweislastverteilung hinsichtlich der Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln anzustellen. Die Rechtsprechung hat dafür – gestützt auf § 242 BGB – materiellrechtliche Kriterien entwickelt. Dabei handelt es sich um Richterrecht. Richterrechtlich ist auch die dazu entwickelte Beweislastverteilung.

Beweislast ist das Risiko, den Prozeß zu verlieren, wenn eine erhebliche Tatsache nicht bewiesen werden kann. Diese Entscheidung kann im Einzelfall von der Entscheidung abweichen, die bei Erwiesenheit des wahren Sachverhalts hätten ergehen müssen. Urteile dieser Art sind zwar unerwünscht; sie lassen sich jedoch nicht völlig vermeiden (vgl. Leipold, Beweislastregeln und gesetzliche Vermutungen, 1966, S. 49). Trüge der Arbeitnehmer die Beweislast für die Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel, genauer: für die Tatsachen, aus denen sich die Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel ergibt, so wäre er zur Rückzahlung der Ausbildungskosten auch dann verpflichtet, wenn ihm die Ausbildung zwar

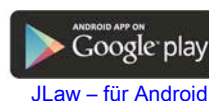


keine beruflichen Vorteile gebracht hat, er dies aber nicht beweisen kann. Trüge der Arbeitgeber die Beweislast für die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel, genauer: für die Tatsachen, aus denen sich die Wirksamkeit ergibt, so würde ihm der Anspruch auf Rückzahlung der Ausbildungskosten auch dann aberkannt, wenn die Ausbildung dem Arbeitnehmer berufliche Vorteile gebracht hat, er dies aber nicht beweisen kann.

Die Rechtsprechung muß sich für die Beweislast des Arbeitgebers oder die des Arbeitnehmers entscheiden. Die Gleichrangigkeit der Grundrechtspositionen beider Beteiligten ändert daran nichts. Eine Mittellösung, etwa die Aufteilung der Beweislast auf beide Parteien, ist nicht möglich.

Die möglichen Folgen aus Urteilen, bei denen die Beweislast entscheidend ist, müssen also gegeneinander abgewogen werden. Wenn der Senat dem Arbeitgeber die Beweislast auferlegt und damit Urteile zu seinen Lasten in Kauf nimmt und Beweislasturteile zum Nachteil des Arbeitnehmers vermeidet, so ist das angesichts der Schutzrichtung der Inhaltskontrolle zugunsten der strukturell unterlegenen Vertragspartei weder einfachgesetzlich noch verfassungsrechtlich zu beanstanden. Mit der ursprünglich angenommenen unmittelbaren Drittwirkung der Grundrechte (BAGE 13, 168 = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG) hat dies nichts zu tun.

In diesem Zusammenhang ist auch auf das Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts hinzuweisen (BVerfGE 50, 290, 362 ff.). Danach steht die Berufsfreiheit auch kleineren und größeren



juristischen Personen zu. Jedoch ist insbesondere der "personale Grundzug" dieses Grundrechts zu schützen. Auch dies rechtfertigt es, dem Arbeitgeber die Beweislast aufzuerlegen.

e) Allerdings hat der Senat - wie Hanau/Stoffels (aaO, S. 56 f.) zuzugeben ist - an die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers zu hohe Anforderungen gestellt.

Die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel richtet sich nach den Umständen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Bei der Frage, ob und welche beruflichen Vorteile die Weiterbildung dem Arbeitnehmer bringt, handelt es sich demnach um in der Zukunft liegende Umstände. Es ist also eine Zukunftsprognose anzustellen. Davon ist der Senat insbesondere in seinem Urteil vom 24. Juli 1991 - 5 AZR 430/90 - (AP Nr. 15 zu § 611 BGB Ausbildungbeihilfe, zu III 2 c der Gründe) ausgegangen. Häufig wird der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die künftigen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt nur ungenau überblicken und einschätzen können. Auch der Gesetzgeber hat - im Schadenersatzrecht - die Notwendigkeit von Erleichterungen der Darlegungs- und Beweislast in Bezug auf künftige Entwicklungen anerkannt, und zwar in § 252 BGB hinsichtlich des entgangenen Gewinns und in § 287 ZPO hinsichtlich des Schadens und der haftungsausfüllenden Kausalität. Beide Vorschriften enthalten Beweiserleichterungen (BAGE 20, 96, 100 = AP Nr. 1 zu § 252 BGB; BGH Urteil vom 17. Dezember 1963 - V ZR 186/61 - NJW 1964, 661, 663).



Ähnliche Beweiserleichterungen sind auch hinsichtlich der beruflichen Vorteile einer vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildung erforderlich. Es muß ausreichen, wenn der Arbeitgeber Umstände darlegt und (im Falle des Bestreitens) beweist, aus denen sich ergibt, daß im Zeitpunkt der Vereinbarung der Rückzahlungsklausel ein entsprechender beruflicher Vorteil für den Arbeitnehmer mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte. Dem Arbeitnehmer obliegt es dann, Umstände darzulegen und ggf. zu beweisen, die dieses Wahrscheinlichkeitsurteil entkräften.

Welche Tatsachen der Arbeitgeber als unerläßliche Voraussetzung für diese Wahrscheinlichkeitsprüfung darzulegen hat, läßt sich nicht ein für allemal festlegen, sondern hängt von den jeweiligen Umständen ab (vgl. BGH Urteil vom 17. Dezember 1963, aaO). Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast jedenfalls dann, wenn er - wie hier - substantiiert vorträgt, daß der Arbeitnehmer durch die Weiterbildung eine anerkannte Qualifikation erworben und ihm diese auch innerbetriebliche Vorteile gebracht hat, wobei diese Vorteile auch in der Einstellung selbst liegen können. Weitere Darlegungen des Arbeitgebers sind dann nicht erforderlich.

V.1. Bei Abwägung aller Umstände ergibt sich: Der Kläger hat durch den Erwerb der Musterberechtigungen berufliche Vorteile erlangt, die die Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel rechtfertigen. Jedoch kann sich diese nicht über ein Jahr hinaus erstrecken. Im einzelnen gilt folgendes:



Der berufliche Vorteil, den der Kläger durch den Erwerb der Musterberechtigung als Co-Pilot für die Boeing 737-300 erlangt hat, besteht in der Einstellung selbst. Zuvor hatte der Kläger nur die Musterberechtigung für das Flugzeugmuster DO 228, eine zweimotorige kleine Propellermaschine. Erst durch die Schulung zum Co-Piloten wurde er instand gesetzt, seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Der durch die Weiterbildung zum Kapitän (verantwortlichem Flugzeugführer) erlangte Vorteil bestand in einer Gehaltserhöhung.

Beide Musterberechtigungen, sowohl die für die Tätigkeit als Co-Pilot, als auch die für die Tätigkeit als Kapitän, sind allgemein anerkannte Qualifikationsnachweise. Denn sie sind aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften (§ 4 LuftVG; § 20 ff. Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung - LuftVZO - und § 66 der Verordnung über Luftfahrtpersonal - LuftPersV -) Voraussetzung für die Tätigkeit als Flugzeugführer auf dem jeweiligen Muster. Die Inhaber können sie also nicht nur bei dem die Weiterbildung finanzierenden Arbeitgeber nutzen.

2. Die Musterberechtigungen weisen jedoch gegenüber anderen durch Aus- oder Weiterbildung erworbenen Qualifikationsnachweisen erhebliche Besonderheiten auf, aufgrund derer eine dreijährige Bindungsdauer nicht in Betracht kommt.

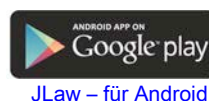
a) Nach § 66 LuftPersV bedürfen "Flugzeugführer ... zum Führen oder Bedienen eines Luftfahrzeuges der in dem Luftfahrerschein



eingetragenen Berechtigung für dieses Muster (Musterberechtigung)". Die Musterberechtigung ist Teil der Erlaubnis, als Flugzeugführer tätig zu sein; sie wird "durch Eintragung in den Luftfahrerschein erteilt" (§ 69 Abs. 1 Satz 1 LuftPersV).

Ihre Gültigkeitsdauer ist begrenzt. Die Erlaubnis "für die Tätigkeit als Verkehrsflugzeugführer (wird) mit einer Gültigkeitsdauer von 12 Monaten" erteilt (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 LuftPersV). "Die Gültigkeitsdauer der Musterberechtigung bestimmt sich nach der zugrundeliegenden Erlaubnis. Der Bundesminister für Verkehr kann festlegen, daß für bestimmte Luftfahrtzeugmuster eine kürzere Gültigkeitsdauer einzutragen ist (§ 70 Abs. 1 LuftPersV)." Sie beträgt also allenfalls 12 Monate.

b) Allerdings weist die Beklagte zutreffend darauf hin, daß sowohl zur Verlängerung als auch zur Erneuerung der Erlaubnis und der Musterberechtigung neben einer Mindestanzahl von Flugstunden nur die erfolgreiche Absolvierung eines Überprüfungsfluges oder die Überprüfung auf einem anerkannten Flugübungsgerät erforderlich ist (§ 17 Abs. 2, § 70 Abs. 2 LuftPersV). Der Pilot hat "nachzuweisen, daß seine Befähigung zum Führen und Bedienen von Luftfahrzeugen des Musters sowie zum Ausführen von Notverfahren fortbesteht" (§ 70 Abs. 2 Satz 1 LuftPersV). Der Verordnungsgeber geht also davon aus, daß auch bei der Erneuerung der bereits abgelaufenen Musterberechtigung die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten fortbestehen können. Gleichwohl wird der Wert der Musterberechtigung schon durch das Erfordernis der ständigen Überprüfung relativiert. Die Überprüfung ist auch keine "reine Form-



sache". Wer seine schon längere Zeit abgelaufene Musterberechtigung erneuern lassen will, muß sich mit diesem Muster wieder intensiv theoretisch und praktisch vertraut machen.

c) Darüber hinaus werden Flugzeugführer nach § 42 Abs. 3 der Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (LuftBO) zu Beginn ihrer Tätigkeit für einen Unternehmer und "danach jeweils innerhalb von zwölf Monaten zweimal auf ausreichende fliegerische Fähigkeiten ... überprüft". Nach § 125 LuftPersV ist die Gültigkeit der Erlaubnisse für Luftfahrer auch von der Flugtauglichkeit abhängig, die durch fliegerärztliche Tauglichkeitszeugnisse in kürzeren Abständen nachzuweisen ist. Bei Verkehrsflugzeugführern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, werden diese jeweils nur für einen Zeitraum von sechs Monaten erteilt (§ 125 Abs. 4 LuftPersV).

d) Entscheidend ist aber die gegenständliche Begrenzung. Die Musterberechtigung "kann für einzelne Muster oder als Sammeleintragung für mehrere Muster erteilt werden". Die Sammeleintragung erfolgt für solche Luftfahrzeuge, "die vom Bundesminister für Verkehr als gleichwertig anerkannt sind" (§ 69 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 LuftPersV). Bei größeren Flugzeugen wird die Musterberechtigung aber regelmäßig nur für einzelne Muster oder die verschiedenen Muster derselben Baureihe desselben Herstellers erteilt. Die Musterberechtigung kann auch "auf die Tätigkeit als zweiter Luftfahrzeugführer ... beschränkt werden" (§ 69 Abs. 2, § 68 Abs. 2 Satz 2 LuftPersV). So verhält es sich auch bei der Boeing 737.



Die verschiedenen Fluggesellschaften verwenden aber ganz unterschiedliches Fluggerät und wechseln dieses nach einiger Zeit auch häufig aus. Von daher ist der Wert von Musterberechtigungen nur begrenzt. So hat auch nur ein Teil der Piloten die auf Kosten der Beklagten erworbene Musterberechtigung bei ihrem neuen Arbeitgeber verwerten können. Der Kläger hat auch bei seinem neuen Arbeitgeber eine Schulung durchlaufen. Er hat wiederum eine Rückzahlungsklausel unterschreiben müssen. Überhaupt scheint die Entwicklung dahin zu gehen, daß Piloten größerer Flugzeuge nur dann eine Anstellung erhalten, wenn sie sich für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens zur Rückzahlung meist erheblicher Beträge verpflichten.

e) In der Praxis bestehen zwischen den verschiedenen Musterberechtigungen sicher Unterschiede. Es gibt verbreitete und weniger verbreitete Flugzeugmuster. Wieviel Flugzeuge eines Musters verkauft und eingesetzt werden, hängt von verschiedenen Umständen ab und läßt sich vorher nicht sicher abschätzen. Auch Flugzeugmuster bekannter Hersteller können am Markt erfolglos sein; auch solche kleinerer Hersteller können vielfach verkauft werden. Insoweit ist aber eine typisierende Betrachtungsweise geboten.

f) Nach alledem haben Musterberechtigungen trotz der erheblichen Aufwendungen seitens des Arbeitgebers nur einen begrenzten Wert. Der erkennende Senat hält wegen der aufgezeigten Besonderheiten der Musterberechtigungen unabhängig von deren Art und den vom Arbeitgeber aufgewandten Kosten regelmäßig nur eine Bindungsdauer von einem Jahr für gerechtfertigt.



g) Das hindert die Fluggesellschaft nicht daran, sich die Arbeitskraft des auf ihre Kosten geschulten Piloten für einen längeren Zeitraum zu sichern. Der Arbeitgeber kann zur Vermeidung des vorzeitigen Ausscheidens die Ausbildung davon abhängig machen, daß ein Langzeitvertrag mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren abgeschlossen wird (§ 624 BGB) oder lange Kündigungsfristen vereinbart werden (§ 622 Abs. 5 BGB). Er muß sich dann allerdings in demselben Umfang binden (vgl. BAGE 28, 159; 68, 178 = AP Nr. 3, 16 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

Im übrigen haben gerade nicht tarifgebundene Arbeitgeber die Möglichkeit - und nehmen sie vielfach wahr -, mit den auf ihre Kosten geschulten Piloten (auch) für die Zeit nach dem Erwerb der Musterberechtigung zum Teil weit unter dem Durchschnitt liegende Gehälter zu vereinbaren.

VI. Für den Streitfall ergibt sich daraus folgendes:

1. Die im Arbeitsvertrag vom 23. Juli 1987 enthaltene Rückzahlungsklausel ist mindestens insoweit unwirksam, als dort eine Bindungsdauer von mehr als einem Jahr vereinbart wurde. Da der Kläger länger als ein Jahr als Co-Pilot für die Beklagte tätig war, stand der Beklagten am 3. Februar 1989, als die Parteien die Zusatzvereinbarung über die Weiterbildung zum Kapitän abschlossen, ein Rückzahlungsanspruch aus § 2 AV nicht mehr zu. Die Zusatzvereinbarung vom 3. Februar 1989 ist also zunächst einmal insoweit unwirksam, als sie die nach dem Wortlaut des § 2 AV noch



nicht gut gebrachten Kosten für die Schulung zum Co-Piloten einbezieht. Sie ist ferner insoweit unwirksam, als sie eine mehr als einjährige Bindungsdauer festlegt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist die Bindungsdauer auf das zulässige Maß zurückzuführen (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 15. Mai 1985 - 5 AZR 161/84 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, zu II 4 der Gründe). Dabei ist die monatliche Abstufung der Rückzahlungslast beizubehalten.

Die Zusatzvereinbarung vom 3. Februar 1989 gilt also mit der Maßgabe, daß die Ausbildungskosten von (höchstens) 20.000,00 DM in zwölf Monatsraten, beginnend mit dem erfolgreichen Abschluß der Kapitänsausbildung, abzutragen sind, und bei Ausscheiden infolge eigener Kündigung oder eigenem Verschulden der Restbetrag vom Piloten zu erstatten ist.

2. Der Kläger absolvierte seinen Kapitänsprüfungsflug am 15. Mai 1989; er blieb danach noch bis zum 31. März 1990, also insgesamt 10 1/2 Monate in den Diensten der Beklagten. Daher kann der Beklagten allenfalls ein Anspruch auf Rückzahlung von 2/12 von 20.000,00 DM, also von 3.333,33 DM zustehen. Ob der mit der Zahlungsklage geltend gemachte Anspruch infolge Aufrechnung in dieser Höhe untergegangen ist, läßt sich aufgrund der bisherigen Feststellungen noch nicht beurteilen.

3. Da sich die Rückzahlungsverpflichtung - wie ausgeführt - nur auf solche Kosten beziehen kann, die beim Arbeitgeber tatsächlich



angefallen sind, hat das Landesarbeitsgericht die Kosten der Schulung zum Kapitän festzustellen.

Die einverständliche schriftliche Festlegung eines bestimmten Betrages entbindet die Fluggesellschaft nicht von der sie treffenden Darlegungslast, wenn der Pilot - wie hier - die Richtigkeit der Festsetzung bestreitet. Die Fluggesellschaft hat dann substantiiert vorzutragen, wie sich die Rückforderungssumme im einzelnen zusammensetzt (so auch Hanau/Stoffels, aaO, S. 58). Die in Ziff. 3 ZV enthaltene Klausel, dem Mitarbeiter sei bekannt, daß die tatsächlichen Kosten der Weiterbildung die festgelegten Kosten überstiegen, ändert daran nichts. Derartige Klauseln, die im Anwendungsbereich des AGB-Gesetzes nach dessen § 11 Nr. 15 b unwirksam sind, sind auch im Arbeitsrecht unzulässig.

In diesem Zusammenhang kann auch ein anderer Umstand Bedeutung gewinnen: Die Beklagte ist, wie aus dem Urteil des Senats vom 24. Juli 1991 (BAGE 68, 178 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe) bekannt ist, eine Tochtergesellschaft der S.-Fluggesellschaft mbH, aus der sie durch Betriebsausspaltung hervorgegangen ist. Sollte die Beklagte selbst für die Schulungen keine Zahlung an die schulende Herstellerfirma geleistet haben, sondern nur mit ihrer Muttergesellschaft abgerechnet haben, so ist zu beachten, daß solche konzerninternen Preise für die Rückzahlungspflicht nur insoweit maßgebend sein können, als ihnen Zahlungen der Muttergesellschaft an die schulende Firma entsprechen.



4. Da die Beklagte mit ihren Gegenansprüchen auf Rückzahlung der Ausbildungskosten in erster Linie aufgerechnet und den Restbetrag mit der Widerklage geltend gemacht hat, erweist sich letztere schon jetzt als unbegründet und die Zahlungsklage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den geltend gemachten 9.494,21 DM netto abzüglich 3.333,33 DM als begründet. Hinsichtlich des Betrages von 3.333,33 DM war der Rechtsstreit zurückzuverweisen.

B. Hinsichtlich des Klageantrags zu 2) ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht verurteilt, dem Kläger einen Heißluftballon nebst Fahrzeug zur Nutzung zur Verfügung zu stellen.

I. Zur Begründung hat es ausgeführt: Der Kläger habe behauptet, der Geschäftsführer der Beklagten, Dr. B , habe ihm mündlich zugesagt, daß die Beklagte einen Heißluftballon des genannten Typs und das genannte Ballonfahrzeug kaufen und dem Kläger gegen ein Entgelt von 200,00 DM für jede Ballonfahrt zur Verfügung stellen werde. Diese Regelung habe unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses der Parteien gelten sollen. Weiter sei vereinbart worden, daß der Kläger über die Firma GEFA-Flug für die Beklagte ein Angebot über den Erwerb des Ballons einhole. Dieser Vorgang sei gemeint gewesen, wenn es in dem Bestätigungsschreiben heiße "Wir erwarten Ihr schriftliches Angebot". Diese schlüssigen Behauptungen habe die Beklagte nicht hinreichend substantiiert bestritten. Sie habe sich lediglich darauf beschränkt, den Wortlaut des Bestätigungsschreibens zu interpretieren. Das reiche nicht aus. Daher seien die Tatsachenbehauptungen des Klägers als unstreitig anzusehen (§ 138 Abs. 2, 3 ZPO).



II. Die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen ist nach ständiger Rechtsprechung in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen allgemeine anerkannte Auslegungsregeln, Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt läßt (BAG Urteil vom 24. April 1986 - 6 AZR 607/83 - BAGE 52, 1 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Sozialeinrichtung; Urteil vom 28. Januar 1987 - 4 AZR 147/86 - BAGE 55, 18 = AP Nr. 130 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Diese Grundsätze gelten auch hinsichtlich der Frage, ob eine Äußerung überhaupt als Willenserklärung gemeint war und ob durch übereinstimmende Erklärungen ein Vertrag zustande gekommen ist.

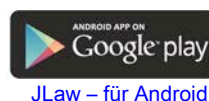
An die der Auslegung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts ist das Revisionsgericht nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, "es sei denn, daß in bezug auf die Feststellung ein zulässiger und begründeter Revisionsangriff erhoben ist". Das ist hier nicht der Fall. Zu Unrecht meint die Revision, in dem von der Beklagten gegebenen Hinweis, daß der Kläger das nach dem letzten Satz des Bestätigungsschreibens geforderte schriftliche Angebot nicht abgegeben habe, liege auch das Bestreiten, daß mit diesem Angebot ein solches der Lieferfirma gemeint gewesen sei. Daher habe das Landesarbeitsgericht den Vortrag des Klägers nicht als unstreitig ansehen dürfen. Zumindest hätte es nach § 139 ZPO die Beklagte zu einer Ergänzung ihres Vortrages auffordern müssen.

In erster Instanz hatte sich der Kläger zur Begründung sei-



nes Anspruchs ohne näheren Tatsachenvortrag auf das undatierte Bestätigungsschreiben gestützt. Die Beklagte hatte demgegenüber geltend gemacht, der Kläger hätte das im Schlußsatz vorgesehene schriftliche Angebot nicht unterbreitet. Daher sei ein Vertrag nicht zustande gekommen. Dem war das Arbeitsgericht gefolgt. In der Berufungsbegründung hatte der Kläger substantiiert vorgetragen, welche Vereinbarungen er vor dem Bestätigungsschreiben mit dem Geschäftsführer der Beklagten getroffen hatte. Dieser Vortrag bezog sich auch auf die Bedeutung des im Schlußsatz erwähnten schriftlichen Angebots. Die Beklagte hatte daraufhin zum Inhalt der Gespräche nichts vorgetragen, sondern nur ihren erstinstanzlichen Vortrag wiederholt, der Kläger habe kein Angebot abgegeben. Sie hat weiter eingewandt, es sei noch keine Einigung über sämtliche regelungsbedürftigen Punkte erfolgt. Aus diesem Vortrag der Beklagten geht nicht die Absicht hervor, den Tatsachenvortrag des Klägers zum Inhalt der Gespräche bestreiten zu wollen (§ 138 Abs. 3 zweiter Halbsatz ZPO).

Auch § 139 Abs. 1 ZPO ist nicht verletzt. Diese Bestimmung hat nicht die Bedeutung, die Parteien von ihrer Pflicht, ihre Behauptungen genau zu substantiieren bzw. substantiiert zu bestreiten (§ 138 Abs. 2 ZPO), zu entlasten. In erster Linie entscheiden die Parteien selbst darüber, was sie als Streitstoff in den Rechtsstreit einführen wollen. § 139 ZPO will lediglich im Interesse einer gerechten und sachgemäßen Entscheidung Vorsorge treffen, daß nicht ein bloßes Versehen oder Übersehen, eine falsche rechtliche Beurteilung des Sachverhalts oder ein in sich unklares Vorbringen den Parteien zum Nachteil gereicht. Die Nichtausübung des Fragerechts gibt deshalb einen Revisionsgrund nur dann ab,

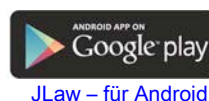


wenn das Berufungsgericht nach dem Verhandlungsergebnis hätte erkennen müssen, daß die Parteien etwaige noch notwendige nähere Behauptungen aufstellen oder Beweismittel hätten beibringen können und wollen (BAGE 43, 271 = AP Nr. 3 zu § 23 KSchG 1969). Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Nach dem Prozeßgeschehen mußte sich die Sachlage für das Berufungsgericht so darstellen, daß die Beklagte zum Hergang der dem Bestätigungsschreiben vorausgehenden Gespräche nichts vortragen, sondern sich mit rechtlichen Erwägungen begnügen wollte. Dies gilt um so mehr, als der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht seinen Vortrag zum Zustandekommen der Vereinbarung wiederholt hatte und die Beklagte dieser Darstellung auch bei dieser Gelegenheit nicht entgegengetreten war.

Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht den Tatsachenvortrag des Klägers zu dem dem Bestätigungsschreiben vorausgehenden Gespräch als unstreitig angesehen.

III. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung verstößt nicht gegen allgemein anerkannte Auslegungsregeln, Denkgesetze und Erfahrungssätze; sie läßt auch keine wesentlichen Umstände unberücksichtigt. Sie erweist sich unter den festgestellten Umständen nicht nur als möglich, sondern als naheliegend. Zu Unrecht meint die Beklagte, es sei über wesentliche Punkte keine Einigkeit erzielt worden.

Die Parteien haben einen gemischten Vertrag abgeschlossen; das Schwergewicht liegt bei den mietvertraglichen Elementen. Der Kläger sollte einen Ballon des bezeichneten Typs gegen ein Ent-



gelt von 200,00 DM pro Fahrt benutzen können, wann und so oft er wollte, soweit nicht das Recht der Beklagten auf fünf "Freifahrten" pro Jahr entgegenstand.

Der Hinweis in dem Bestätigungsschreiben auf ein erwartetes schriftliches Angebot spricht nicht gegen das Zustandekommen des Nutzungsvertrages. Denn gemeint war das Angebot zum Abschluß eines Kaufvertrages. Die Beklagte hatte den Heißluftballon und das Zubehör noch nicht erworben. Der Kläger hatte bereits Kontakt zu Vertriebsfirmen. Er sollte - auch im eigenen Interesse - dafür sorgen, daß der Beklagten ein Angebot über den Kauf eines solchen Ballons zuging, damit der Ballon sobald wie möglich angeschafft werden konnte und ihm zur Verfügung stand. Das ist geschehen. Die Firma GEFA-Flug hatte mit Schreiben vom 5. September 1989 Angebote übersandt und sich dabei ausdrücklich auf Gespräche mit dem Kläger bezogen. Das reicht aus. Es kam den Parteien nicht darauf an, daß das Angebot vom Kläger persönlich abgegeben wurde. Damit haben die Parteien zugleich eine Vereinbarung über den Beginn des Nutzungsrechts getroffen: Dies sollte nicht sofort entstehen, sondern erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der Ballon der Beklagten geliefert werden konnte. Dies hing davon ab, wann das Angebot der Beklagten zuging. Diese hatte den Ballon unverzüglich nach Eingang des Angebots zu bestellen. Weiter kam es auf die Dauer der - damaligen - Lieferfrist an. Dieser Zeitpunkt ist bereits im Jahr 1989 eingetreten.

Einer Einigung über weitere Punkte bedurfte es nicht, da in-



soweit dispositives Gesetzesrecht eingreift (§§ 536, 565 Abs. 4, § 269 BGB). Danach ist der Vertrag kündbar. Eine Kündigung des Vertrages ist aber zu keiner Zeit ausgesprochen worden. Schon wegen der für beide Seiten bestehenden Kündigungsmöglichkeit kann das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses nicht als Geschäftsgrundlage angesehen werden. Im übrigen hat auch dazu die Beklagte nichts vorgetragen.

Auf die Frage, ob die Beklagte den Ballon nebst Zubehör bereits angeschafft hat, und auf die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts dazu kommt es nach alledem nicht an.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Reinecke

Bengs

Buschmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)