

3-jährige Ausbildung erlaubt 2-jährige Bindung

Dauert eine Ausbildung zur examinierten Altenpflegerin 3 Jahre, in denen etwa 25 % der gesamten Arbeitszeit wegen der Schulungsmaßnahmen ausfällt und der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlt, so kann diese Ausbildungsdauer eine Bindungsdauer von 2 Jahren rechtfertigen. Die Arbeitnehmerin hat durch die Ausbildung einen geldwerten Vorteil erlangt, und die Berufsfreiheit der Altenpflegerin wird durch die relativ lange Bindungsfrist nicht unverhältnismäßig beschränkt.

Quelle: Wolfgang Büser

Arbeitsvertrag: Rückzahlung von Weiterbildungskosten; Vertragliche Voraussetzung für die Rückzahlung von Weiterbildungskosten; Überprüfung einer Rückzahlungsvereinbarung nach Maßgabe des § 242 BGB; Beteiligung des ausscheidenden Arbeitnehmers an Ausbildungskosten; Zulässiger Umfang der Bindungsdauer; Erlangung eines geldwerten Vorteils durch die arbeitgeberseitig finanzierte Ausbildung zur Krankenpflegerin; Beschränkung der Berufsfreiheit wegen zweijähriger Bindungsdauer

Gericht: BAG

Datum: 21.07.2005

Aktenzeichen: 6 AZR 452/04

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2005, 27142

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Mainz - 29.01.2004 - AZ: 3 Ca 2035/03

LAG Rheinland-Pfalz - 27.07.2004 - AZ: 5 Sa 219/04

Rechtsgrundlage:

§ 242 BGB

Fundstellen:

ArbRB 2006, 72 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuR 2006, 72 (Kurzinformation)

AUR 2006, 72 (Kurzinformation)

DB 2006, 220 (amtl. Leitsatz)

DStR 2006, XVI Heft 16 (Kurzinformation)

EzA-SD 2/2006, 6-8

NWB 2006, 3308 (Kurzinformation)

NWB 2006, 832-833 (Kurzinformation)

NZA 2006, 542-544 (Volltext mit red. LS)

PfIR 2006, 115-119 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

schnellbrief 2006, 4

Weiterbildung 2006, 52

ZAP 2006, 154-155 (amtl. Leitsatz)

ZAP EN-Nr. 113/2006

ZTR 2006, 392-394 (Volltext mit amtl. LS)

BAG, 21.07.2005 - 6 AZR 452/04

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juli 2005
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Prof. Dr. Friedrich sowie
die ehrenamtlichen Richter Kapitza und Wendlandt
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 27. Juli 2004 - 5 Sa 219/04 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

1 1

Die Beklagte verlangt von der Klägerin im Wege der Widerklage Erstattung von Bezügen, die die Beklagte der Klägerin während der Dauer deren Weiterbildung fortgezahlt hat.

2 2

Die Klägerin war seit dem 1. Juli 1998 in dem von der Beklagten betriebenen Wohnpark als Altenpflegehelferin zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst in Höhe von 1.800,00 Euro beschäftigt. Die Klägerin wurde nach VergGr. Kr II/1 vergütet.

3 In der Zeit vom 1. Oktober 1999 bis 30. September 2002 nahm die Klägerin - neben ihrer Tätigkeit als Altenpflegehelferin für die Beklagte - an dem von der "Hans-Weinberger-Akademie" durchgeführten Lehrgang "Qualifizierung zur Altenpflegerin" teil. Die Klägerin hatte in dieser Zeit eine wöchentliche Regelarbeitszeit von 38,5 Stunden.

4 Dies entsprach 166,83 Stunden monatlich und 2.002 Stunden jährlich, mithin während der gesamten 3-jährigen Ausbildungszeit 6.006 Stunden. Davon entfielen auf die von der Klägerin absolvierten Schulungsmaßnahmen 1.495,5 Stunden, in denen die Beklagte die Klägerin unter Fortzahlung der Bezüge von der Erbringung der Arbeitsleistung freistellte. Über die Teilnahme an der Weiterbildung zur Qualifizierung als Altenpflegerin schlossen die Parteien folgenden Vertrag:

"Darlehensvertrag über die Teilnahme an einer Weiterbildung zur Qualifizierung "AltenpflegerIn"

...

1.

...

1.2

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Weiterbildung auf eigenen Wunsch des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin im Interesse seiner/ ihrer beruflichen Qualifizierung erfolgt.

2.

2.1

Der Arbeitgeber wird den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin an der oben genannten Weiterbildung im notwendigen Umfang unter Fortzahlung seiner/ ihrer Bezüge (ohne Zulagen und Zuschläge gleich welcher Art) unter Berechnung von/..... Tagen Urlaub//..... Überstunden von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freistellen.

...

3.

3.1

Der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin ist nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 zur Rückzahlung der nach Ziffer 2 fortgezählten Bezüge ... einschließlich etwaiger sonstiger Entgelte verpflichtet, wenn er/sie das Arbeitsverhältnis kündigt, oder wenn der Arbeitgeber aus wichtigem Grunde, den der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin zu vertreten hat, das Arbeitsverhältnis kündigt.

3.2

Für die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme ist für beide Arbeitsvertragsparteien die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

3.3

Die durch die Weiterbildung entstehenden, insoweit erstattungspflichtigen Beträge belaufen sich auf voraussichtlich

3.4

Der Rückzahlungsbetrag verringert sich nach jedem vollen Monat, den das Arbeitsverhältnis nach dem erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung besteht und in denen der Arbeitnehmer tatsächlich seine Arbeitsleistung erbringt, um ein Vierundzwanzigstel der tatsächlich entstandenen Aufwendungen.

3.5

Bei Abbruch oder erfolgloser Teilnahme der Weiterbildungsmaßnahme - gleich aus welchem Grund - ist der Mitarbeiter zur Rückzahlung der tatsächlich entstandenen Aufwendungen verpflichtet.

Die Rückzahlungsforderung kann mit Lohnansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Pfändungsfreigrenze verrechnet werden.

..."

Die Lehrgangsgebühren wurden vom Arbeitsamt übernommen. Nach dem erfolgreichen Abschluss dieses Lehrgangs beschäftigte die Beklagte die Klägerin als examinierte Altenpflegerin. Seit Juli 2000 geben die Gehaltsabrechnungen der Klägerin die "Tarifgruppe/Stammgruppe" mit "KR 2/02"

an. Die Gehaltsabrechnungen der Klägerin für die Zeit ab Oktober 2002 nennen als Vergütungsgruppe "Tarif BAT KR-Tarif (Anlage 1 b) Gruppe 04 Stufe 2".

- 6** 4
- Die Klägerin kündigte ihr Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27. Dezember 2002 zum 31. März 2003.
- 7** 5
- Sie hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe schon dem Grunde nach keinen Anspruch auf Rückzahlung der während der Weiterbildungsmaßnahme fortgezählten Bezüge. Die entsprechende Regelung im "Darlehensvertrag" sei nichtig. Die vertragliche Regelung sei gemäß §§ 305 ff. BGB unwirksam, da sie die Klägerin unangemessen benachteilige. Dies gelte umso mehr, als die von der Klägerin ausgesprochene Kündigung wegen Mobbing erfolgt sei.
- 8** 6
- Die Klägerin begehrte in der ersten Instanz von der Beklagten die Zahlung ihrer Nettobezüge für den Monat März 2003, die inklusive Nachzahlungen für Januar und Februar 2003 unstreitig 1.520,42 Euro betragen.
- 9** 7
- Die Klägerin hat beantragt,
- die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.520,42 Euro netto, nebst 5 % Zinsen hieraus über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit 1. April 2003 zu zahlen.
- 10** 8
- Die Beklagte hat Klageabweisung und widerklagend beantragt,
- die Klägerin zu verurteilen, an sie 17.466,29 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit 1. April 2003 zu zahlen.
- 11** 9
- Die Klägerin hat beantragt,
- die Widerklage abzuweisen.
- 12** 10
- 13** Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen.
- 14** Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, die Klägerin zur Zahlung von 13.469,45 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 31. Juli 2003 verurteilt und im übrigen die Berufung zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat für die Dauer der Ausbildung der Klägerin unter Ausschluss des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung einen Betrag in Höhe von 17.959,27 Euro zu Grunde gelegt. Der der Beklagten zuerkannte Rückzahlungsanspruch in Höhe von 18/24 der Weiterbildungskosten ergibt den ausgeurteilten Betrag in Höhe von 13.469,45 Euro. Mit der Revision verfolgt die Klägerin weiterhin ihren Antrag auf Abweisung der Widerklage. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

15 11

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht der Widerklage in Höhe von 13.469,45 Euro (= 18/24 von 17.959,27 Euro) stattgegeben.

16 12

17 Die vertraglichen Voraussetzungen für die Rückzahlung der Weiterbildungskosten sind erfüllt. Die Rückzahlungsvereinbarung der Parteien ist wirksam. Sie hält einer Inhaltskontrolle nach § 242 BGB stand. Das am 1. Oktober 2002 nach dem erfolgreichen Abschluss der Klägerin als examinierte Altenpflegerin weitergeführte Arbeitsverhältnis hat zum 31. März 2003 und damit vor Ablauf von 24 Monaten geendet.

18 Der Wortlaut der Vereinbarung der Parteien vom 20. August 1999 erfasst auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund Eigenkündigung der Klägerin. Die Kündigung der Klägerin ist auch nicht durch ein vertragswidriges Verhalten der Beklagten vor Ablauf der Bindungsfrist veranlasst worden.

19 13

20 1.

Einer Überprüfung der Rückzahlungsvereinbarung der Parteien am Maßstab des § 242 BGB steht nicht entgegen, dass durch das Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 mit Wirkung zum 1. Januar 2002 spezielle Vorschriften zur Inhaltskontrolle (§§ 307 bis 309 BGB nF) vorformulierter Vertragsbedingungen (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB nF) in das Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen worden sind. Nach Art. 229 § 5 Satz 1 EGBGB ist auf Schuldverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, das bis zu diesem Zeitpunkt geltende Recht weiter anzuwenden. Dies gilt nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB auch für "Dauerschuldverhältnisse" mit der Maßgabe, dass ab dem 1. Januar 2003 das neue Recht Anwendung findet. Mit der Anknüpfung an die lex prior sollte zum einen das subjektive Vertrauen der Parteien geschützt werden, die ihr Schuldverhältnis einer geltenden Rechtslage unterstellt haben, zum anderen sollte verhindert werden, dass erworbene Vertragsrechte durch die Gesetzesänderung vor Ablauf der Jahresfrist entzogen werden (vgl. BAG 27. November 2003 - 2 AZR 177/03 - AP BGB § 312 Nr. 2, zu B 1 a der Gründe; 24. Juni 2004 - 6 AZR 383/03 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 34 = EzA BGB 2002 § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 6, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Die Rückzahlungsvereinbarung der Parteien unterfällt damit dem im Zeitpunkt ihres Abschlusses am 20. August 1999 geltenden Recht.

21 14

22 2.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - BAGE 76, 155; 5. Dezember 2002 - 6 AZR 539/01 - BAGE 104, 125 [BAG 05.12.2002 - 6 AZR 539/01]; 24. Juni 2004 - 6 AZR 383/03 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 34 = EzA BGB 2002 § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 6, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) sind einzelvertragliche Vereinbarungen grundsätzlich zulässig, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Ausnahmsweise können derartige Zahlungsverpflichtungen, die an eine vom Arbeitnehmer zu verantwortende Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, gegen Treu und Glauben verstoßen. Das ist nicht der Fall, wenn die Kostentragungspflicht bei verständiger Betrachtung einerseits einem billigenwertigen Interesse des Arbeitgebers entspricht, andererseits der Arbeitnehmer mit der

Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Beteiligung an den Ausbildungskosten erhalten hat und ihm die Kostenbeteiligung zumutbar ist. Die für den Arbeitnehmer tragbaren Bindungen sind auf Grund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln (*BAG 5. Dezember 2002 - 6 AZR 539/01 - a.a.O.; 24. Juni 2004 - 6 AZR 383/03 - a.a.O.*).

23 15

24 a)

Das Interesse des Arbeitgebers, der seinem Arbeitnehmer eine Aus- oder Weiterbildung finanziert, geht dahin, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für den Betrieb nutzen zu können (*BAG 19. Februar 2004 - 6 AZR 552/02 - BAGE 109, 345 [BAG 19.02.2004 - 6 AZR 552/02]*). Dieses grundsätzlich berechnete Interesse gestattet es dem Arbeitgeber, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen von einem sich vorzeitig abkehrenden Arbeitnehmer die Kosten der Ausbildung ganz oder zeitanteilig zurückzuverlangen.

25 16

26 b)

Auf Seiten des Arbeitnehmers geht das Interesse dahin, durch die Ausbildung die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern und sich gegenüber dem Arbeitgeber nur in einem solchen Umfang zu binden, wie das im Verhältnis zu dessen Aufwendungen angemessen ist. Danach kann eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers nur wirksam vereinbart werden, wenn er durch die Ausbildung überhaupt einen geldwerten Vorteil erlangt. Eine Kostenbeteiligung ist ihm umso eher zuzumuten, je größer der mit der Fortbildung verbundene berufliche Vorteil für ihn ist. Dieser kann darin bestehen, dass der Arbeitnehmer eine Ausbildung erhält, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder im Bereich des bisherigen Arbeitgebers berufliche Möglichkeiten eröffnet, die ihm zuvor verschlossen waren. Auch Fortbildungsmaßnahmen können für einen Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil sein, sei es, dass er bei seinem bisherigen Arbeitgeber die Voraussetzungen einer höheren Vergütung erfüllt oder sich die erworbenen Kenntnisse auch anderweitig nutzbar machen lassen.

27 17

28 c)

Die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts richtet sich der zulässige Umfang der Bindungsdauer in erster Linie nach der Dauer der Aus- oder Fortbildungsmaßnahme. Sie ist sowohl bestimmend für die Höhe der Arbeitgeberaufwendungen und damit dessen Bedarf am Schutz seiner Investitionen als auch für die Qualität der erworbenen Qualifikation und damit verbundenen Erhöhung der beruflichen Chancen des Arbeitnehmers (*BAG 21. November 2001 - 5 AZR 158/00 - BAGE 100, 13, 20; 19. Februar 2004 - 6 AZR 552/02 - BAGE 109, 345, 350 [BAG 19.02.2004 - 6 AZR 552/02]*).

29 18

30 3.

Ausgehend davon hält die vorliegende Vereinbarung der Parteien einer Inhaltskontrolle am Maßstab des § 242 BGB stand.

31 19

32 a)

Die Klägerin hat durch die Ausbildung zur Altenpflegerin einen geldwerten Vorteil erlangt. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die Ausbildung zur Altenpflegerin nach der Vergütungsordnung (Anlage 1 b zum BAT Kr-Vergütungsgruppen) eine gehobene Qualifikation darstellt. Sie ermöglicht der Klägerin einen Aufstieg in die Kr-Vergütungsgruppen, die einer Altenpflegerhelferin verwehrt sind. Gemäß Vergütungsordnung der Anlage 1 b zum BAT-Kr sind Altenpflegehelferinnen der VergGr. Kr I zugeordnet. Examinierte Altenpflegerinnen unterfallen der VergGr. Kr IV. Examinierten Altenpflegerinnen steht der Bewährungsaufstieg in die VergGr. Kr IX offen. Altenpflegehelferinnen können nur einen Bewährungsaufstieg in die VergGr. Kr IV erreichen. Zu Recht hat die Beklagte in der Revisionserwiderung darauf hingewiesen, dass es examinierten Altenpflegerinnen auch offen steht, sich unternehmerisch zu betätigen.

33 20

34 b)

Die Berufsfreiheit der Klägerin wird auf Grund der vereinbarten 2-jährigen Bindungsdauer nicht unverhältnismäßig beschränkt.

35 21

36 Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beurteilt die zulässige Bindungsintensität anhand der Fortbildungsdauer und der Qualität der erworbenen Qualifikation. Danach kann bei einer Ausbildungsdauer bis zu vier Monaten eine Bindungsdauer bis zu 24 Monaten (*BAG 6. September 1995 - 5 AZR 241/94 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 23 = EzA BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 14*) und bei einer Ausbildungsdauer von sechs bis zu zwölf Monaten eine Bindungsdauer von 36 Monaten (*BAG 15. Dezember 1993 - 5 AZR 279/93 - BAGE 75, 215, 223 [BAG 15.12.1993 - 5 AZR 279/93]*) vereinbart werden. Obwohl die Dauer der Fortbildung ein starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation ist, kann auch bei kürzerer Ausbildung eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel aufwendet oder die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile bringt (*BAG 5. Dezember 2002 - 6 AZR 539/01 - BAGE 104, 125 [BAG 05.12.2002 - 6 AZR 539/01]*; *19. Februar 2004 - 6 AZR 552/01 - BAGE 109, 345 [BAG 19.02.2004 - 6 AZR 552/02]*). Die Bemessung der Bindungsfrist nach der Dauer der jeweiligen Bildungsmaßnahme beruht danach nicht auf rechnerischen Gesetzmäßigkeiten, sondern auf richterrechtlich entwickelten Regelwerten, die einzelfallbezogenen Abweichungen zugänglich sind (*BAG 5. Dezember 2002 - 6 AZR 539/01 - a.a.O., zu 3 der Gründe*).

37 22

Vertraglich gebunden hatte sich die Klägerin für die Dauer von 24 Monaten nach dem erfolgreichen Abschluss der Fortbildung. Demgegenüber erstreckte sich die Ausbildungsdauer von Oktober 1999 bis September 2002, somit über einen Zeitraum von drei Jahren. Von der in diesen drei Jahren von der Klägerin zu erbringenden Arbeitszeit von 6.006 Stunden betrug die für Schulungsmaßnahmen ausgefallene Arbeitszeit 1.495,5 Stunden, somit ca. 24,9 % der Gesamtarbeitszeit. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht angenommen, auch unter Berücksichtigung dessen, dass die Ausbildung nur tageweise bzw. stundenweise erfolgte, wie sich aus den einzelnen Dienstplänen für die Zeit ab Oktober 1999 bis September 2002 ergibt, rechtfertigt diese lange Ausbildungsdauer unter den gegebenen Umständen eine Bindungsdauer von zwei Jahren. Das Interesse der Beklagten, die von der Klägerin erworbene Qualifikation möglichst langfristig für den Betrieb nutzen zu können, führt dazu, dass es der Beklagten gestattet ist, als Ausgleich für ihre finanziellen Aufwendungen von der abkehrwilligen Klägerin die Kosten der Ausbildung - anteilig - zurückzuverlangen. Die Höhe der von der Klägerin erhaltenen Bezüge für die Zeit der Ausbildung ist in der Revision unstrittig; die ursprünglich von der Beklagten verlangten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung werden von ihr mit der Revision nicht mehr geltend gemacht.

38 23

39 c)

Die Rückzahlungsverpflichtung der Klägerin scheidet auch nicht daran, dass der gesamte Rückzahlungsbetrag - ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung - in Höhe von 17.959,27 Euro niedriger ausfällt, als der vertraglich prognostizierte Betrag von 45.945,32 DM (= 23.491,47 Euro). Der Arbeitgeber kann nur den Betrag zurückverlangen, den er tatsächlich aufgewandt hat, höchstens jedoch den vereinbarten Betrag. Die einverständliche Festlegung eines bestimmten Betrags ändert daran nichts (*BAG 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - BAGE 76, 155, 180*). Dass der gesamte Rückzahlungsbetrag tatsächlich angefallen ist, wurde von der Klägerin auch nicht bestritten.

40 24

41 4.

Der Klägerin war es auch zuzumuten, die für sie von der Beklagten aufgewendeten Ausbildungskosten durch Betriebstreue abzugelten. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das tatsächliche Parteivorbringen bilde keine ausreichende Grundlage, um feststellen zu können, dass die Eigenkündigung der Klägerin durch vertragswidriges Verhalten der Beklagten veranlasst worden wäre, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass Vertragspartner der Klägerin weder die Stationsleiterin G noch die Pflegedienstleiterin B gewesen seien, sondern die Beklagte, vertreten durch die Geschäftsführerin und - im Rahmen ihrer Kompetenzen - die Heim- bzw. Residenzleiterin M. Aus dem Parteivorbringen der Klägerin ergebe sich nicht, dass die von der Klägerin behaupteten Verhaltensweisen - von der Klägerin als "Mobbing" bezeichnet - von vertretungsberechtigten Personen der Beklagten ausgegangen seien. Das Landesarbeitsgericht hat auch rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Klägerin nicht substantiiert vorgetragen habe, dass die Verhaltensweisen der Stationsleiterin G und der Pflegedienstleiterin B ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren der Klägerin darstellten. Soweit sich die Klägerin allgemein auf ein unanständiges Verhalten von auf der Beklagtenseite handelnden Personen beruft, handelt es sich um pauschale Vorwürfe, die nicht ausreichend durch die Darlegung konkreter Handlungen belegt werden. Die dementsprechende Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

42 25

43 Die Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe von der beantragten Zeugeneinvernahme zum Nachweis einer Vertragsverletzung durch die Beklagte nicht absehen dürfen, ist unbegründet. Bei einer auf § 286 ZPO und auch bei einer auf Verletzung des § 139 ZPO gestützten Revisionsrüge wegen übergangenen Beweisantritts genügt es nicht vorzutragen, das Landesarbeitsgericht habe angebotene Beweise zu Unrecht nicht berücksichtigt. Die Revision muss nach Beweisthemen und Beweismitteln angeben, zu welchem Punkt das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft eine Beweisaufnahme unterlassen haben soll und welches Ergebnis diese Beweisaufnahme gehabt hätte (*BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145 [BAG 06.01.2004 - 9 AZR 680/02]*). Dem wird der Vortrag der Klägerin nicht gerecht. Sie hat sich auf die Behauptung beschränkt, durch die beantragte Zeugeneinvernahme wären ihre pauschalen Behauptungen konkretisiert worden. Sie hat auch nicht dargelegt, was sie auf einen Hinweis gemäß § 139 ZPO im Einzelnen vorgetragen hätte.

44 26

45 5.

Der Entreicherungseinwand der Klägerin (§ 818 Abs. 3 BGB) geht schon deshalb fehl, weil die Beklagte keinen Bereicherungsanspruch, sondern mit Recht einen vertraglichen

Rückzahlungsanspruch geltend gemacht hat.

Fischermeier
Dr. Armbrüster
Friedrich
Kapitza
Wendlandt

Von Rechts wegen

Verkündet am 21. Juli 2005

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.