
Datum: 08.05.2003
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper:
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 1584/02
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2003:0508.11SA1584.02.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Wuppertal, 8 Ca 3584/02

Schlagworte: Rückzahlung von Ausbildungskosten

Normen: GG Art. 12, BGB §§ 242, 611

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Einzelvertragliche Abreden, die die Rückzahlung von Ausbildungskosten im Falle einer Arbeitgeberkündigung innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist vorsehen, sind nur rechtswirksam, wenn der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verantworten hat. Das ist allein bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen der Fall (Fortführung von BAG 06.05.1998 - 5 AZR 535/97 - EzA § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe Nr. 19). 2. Als Gläubiger des Rückzahlungsanspruchs trägt der Arbeitgeber auch dann die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen verhaltensbedingter Gründe, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs seiner Kündigung auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz wegen Nichterfüllung der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) noch keine Anwendung findet.

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 31.10.2002 8 Ca 3584/02 wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten in zweiter Instanz noch darüber, ob die Klägerin verpflichtet ist, der Beklagten die Kosten für die bereits beim Vorarbeitgeber begonnene, sich über 18 Monate erstreckende Weiterbildung Leitung/Management von ambulanten Pflegediensten zu erstatten.	2
Die Klägerin war vom 01.01.2002 bis zum 26.06.2002 als Krankenschwester bei der Beklagten aufgrund eines am 22.11.2001 geschlossenen Arbeitsvertrages beschäftigt. In § 18 Sonderabsprachen dieses Vertrages, auf dessen Inhalt im Übrigen ausdrücklich Bezug genommen wird, heißt u.a.:	3
(1) Der Arbeitnehmer wird probeweise eingesetzt als stellvertretende	4
Pflegedienstleitung . Bei Eignung wird er die Arbeitsstelle Pflegedienst-	5
leitung übernehmen.	6
(2) Dem Arbeitnehmer wird mit der ersten Gehaltszahlung das ihm bei	7
seinem vorherigen Arbeitgeber entgangene Weihnachtsgeld aus 2001	8
in der vom Arbeitnehmer nachgewiesenen Höhe gezahlt.	9
Sollte das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit enden, ist das ge-	10
zahlte Weihnachtsgeld vom Arbeitnehmer in voller Höhe zurückzuzah- len.	11
(3) Der Arbeitnehmer nimmt zur Zeit an der berufsbegleitenden Weiter-	12
bildung Leitung/Management von ambulanten Pflegediensten im	13
Schulungszentrum des Verbandes Deutscher Alten- und Behinderten-	14
hilfe e.V. H. teil. Der Arbeitgeber wird mit Beginn des ver-	15
traglich geregelten Arbeitsverhältnisses die Lehrgangsgebühren über-	16
nehmen. Der Arbeitnehmer erhält für jede Unterrichtsstunde, an der er	17
nachgewiesen teilgenommen hat, das unter § 4 Absatz 1 vereinbarte	18
Stundengehalt.	19
Sollte das Arbeitsverhältnis während der ersten vierundzwanzig Monate	20
enden, hat der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber gezahlten Lehrgangs-	21
gebühren und das für die nachgewiesene Teilnahme gezahlte Gehalt an	22
den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Sollte der Arbeitnehmer die Weiterbil-	23

dungsmaßnahme abbrechen oder durch eigenes Verschulden abbrech-	24
en müssen, kommt die vorgenannte Regelung ebenfalls zur Anwen- dung.	25
(4) Sollte der Arbeitnehmer die Position als Pflegedienstleitung überneh- men, erhält er	26
nach Ablauf der Probezeit ein Bruttostundengehalt in	
Höhe von DM 32,50 (in Worten: zweiunddreißig Deutsche Mark und	27
fünzig Deutsche Pfennig).	28
...	29
	30
Auf eine allgemein in der Tagespresse geschaltete Stellenanzeige der Beklagten bewarb sich	31
die Klägerin schriftlich unter dem 17.05.2002, um sich beruflich zu verbessern. Mit Schreiben	
vom 12.06.2002 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien innerhalb der in § 1	
Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages für die ersten sechs Monate vereinbarten Probezeit	
fristgerecht zum 26.06.2002. Mit Schreiben vom gleichen Tag verlangte die Beklagte von der	
Klägerin gestützt auf § 18 Abs. 2 des Arbeitsvertrages die Rückzahlung des ihr gezahlten	
Weihnachtsgeldes in Höhe von 1.278,23 € sowie gemäß § 18 Abs. 3 des Arbeitsvertrages die	
Erstattung näher bezifferter Lohnkosten sowie Ausbildungsgebühren für die Monate Januar	
bis Juni 2002 in einer Gesamthöhe von 4.011,57 €.	
Die der Klägerin für Juni 2002 in Höhe von € 1.560,98 netto zustehende Arbeitsvergütung	32
verrechnete die Beklagte in dieser Höhe mit dem von ihr geltend gemachten Anspruch auf	
Rückzahlung der Sonderzuwendung und der Schulungskosten. Den überschießenden	
Restbetrag der Rückzahlungsforderung in Höhe von 3.728,82 € verlangte die Beklagte mit	
Schreiben vom 11.07.2002 von der Klägerin zurück.	
Mit ihrer beim Arbeitsgericht Wuppertal am 05.08.2002 eingereichten Klage hat die Klägerin	33
zunächst von der Beklagten die Zahlung ihres Nettoentgelts für Juni 2002 in Höhe von €	
1.560,98 verlangt. Die Beklagte ihrerseits hat mit einer am 05.08.2002 bei dem Arbeitsgericht	
Wuppertal eingegangenen Klage - 8 Ca 3587/02 - die Rückzahlung von € 3.728,82	
Ausbildungskosten begehrt. Nachdem das Arbeitsgericht durch Beschluss vom 06.08.2002	
beide Rechtsstreite zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung unter Federführung	
dieses Rechtsstreits verbunden hatte, hat die Beklagte im Kammertermin vom 31.10.2002 die	
Klageforderung anerkannt und gleichzeitig ihre nunmehr als Widerklage behandelte Klage um	
den anerkannten Betrag in Höhe von 1.560,98 € erhöht.	
Die Beklagte hat mit ihrer Widerklage, soweit für diese Instanz noch von Interesse, im	34
Wesentlichen geltend gemacht:	
Ihre Rückzahlungsforderung hinsichtlich der Ausbildungskosten sei gemäß wirksamer	35
Absprache in § 18 Abs. 3 des Arbeitsvertrages berechtigt. Sie habe nämlich das	
Arbeitsverhältnis mit der Klägerin aus verhaltensbedingten Gründen beenden müssen. Sie	
habe mit ihr mehrere Gespräche (am 09.01., 08.03. und 19.04. und 30.04.2002) über ihr	
Verhalten geführt. Sie habe u.a. auf Wünsche der Patienten nicht eingehen wollen. Dies gehe	
auch aus der zur Akte gereichten Aktennotiz über ein Gespräch mit der Kläger am	
03.05.2002 um 10.00 Uhr hervor. Die Klägerin sei außerdem nicht nach vorgegebenen	
Tourenplänen gefahren und habe selbständig vorgegebene Zeiten abgeändert. Dies habe zur	
Geschäftsschädigung geführt und den Betriebsablauf sowie den Betriebsfrieden gestört. Da	
eine Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht mehr möglich gewesen sei, habe sie kündigen	

müssen. Auch sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin, wie aus ihrem Bewerbungsschreiben folge, selbst das Arbeitsverhältnis mit ihr - der Beklagten habe beenden wollen.

Die Beklagte hat widerklagend beantragt, 36

die Klägerin zu verurteilen, an sie € 5.289,80 nebst 5 % Zinsen 37

ab dem 10.08.2002 zu zahlen. 38

Die Klägerin hat beantragt, 39

die Widerklage abzuweisen. 40

Das Arbeitsgericht hat aufgrund des Anerkenntnisses der Beklagten der Klage stattgegeben und, soweit für diese Instanz noch von Interesse, die Widerklage in Höhe der von der Beklagten geltend gemachten Rückzahlung der Ausbildungskosten (= 4.011,57 €) abgewiesen. Zur Begründung hat das Gericht im Wesentlichen ausgeführt: 41

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei es grundsätzlich zulässig, die Rückzahlung seitens des Arbeitgebers aufgewandter Ausbildungskosten auch für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung zu vereinbaren. Rückzahlung könne verlangt werden, wenn die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen als ordentliche oder als außerordentliche gerechtfertigt sei. Unwirksam sei hingegen eine Klausel, die die Erstattung für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers vorsehe. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze sei die Klägerin nicht verpflichtet, die von der Beklagten aufgewendeten Ausbildungskosten in Höhe von € 4.011,57 zurückzuzahlen. Die Voraussetzungen für eine von der Beklagten geltend gemachte verhaltensbedingte Kündigung habe sie nicht dargelegt. Ihr Vortrag reiche über prozessual unverwertbare Pauschalbehauptungen nicht hinaus. Die Beklagte selbst habe nicht behauptet, die Klägerin sei anlässlich der diversen Kritikgespräche unter Angabe konkreten Fehlverhaltens abgemahnt worden. Im Übrigen sei auch nicht zu erkennen, welches einschlägige Fehlverhalten der Klägerin nach dem 03.05.2002 vorzuwerfen sei. 42

Gegen das ihr am 19.12.2002 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem beim Landesarbeitsgericht am 31.12.2002 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 19.03.2003 mit einem an diesem Tag bei Gericht eingereichten Schriftsatz begründet. 43

Die Beklagte macht unter teilweiser Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens im Wesentlichen geltend: 44

Die Vorinstanz habe verkannt, dass allein die Klägerin durch die berufsbegleitende Weiterbildung Leitung/Management von ambulanten Pflegediensten einen Vorteil, nämlich eine zusätzliche Qualifikation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, gehabt habe. Sie selbst hätte erst durch diese Weiterbildung nach gelungenem Abschluss, wenn überhaupt, einen Vorteil gehabt. In der Probezeit könne auch ohne Angabe von Gründen wirksam fristgerecht gekündigt werden. Ein Abmahnung sei überflüssig. Im Übrigen hätten aber auch verhaltensbedingte Gründe vorgelegen, die zu einer Abmahnung berechtigt hätten. Die Klägerin habe gänzlich andere Ansichten bezüglich der Pflege und Hilfe für die Kranken gezeigt als sie die Beklagte -. Die Patienten hätten sich über sie beschwert. Schließlich habe die Klägerin durch ihr Bewerbungsschreiben selbst bewiesen, wie weit die Parteien sich 45

bereits voneinander entfernt hätten.

Die Beklagte beantragt, 46
das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 31.10.2002, 47
Az.: 8 Ca 3584/02, abzuändern und festzustellen, dass der 48
Widerklage insgesamt stattzugeben ist und die Klägerin 49
an sie € 4.011,57 zuzüglich 5 % Zinsen zu zahlen hat. 50

Die Klägerin beantragt, 51
die Berufung zurückzuweisen. 52

Die Klägerin verteidigt das angefochtene Urteil und macht unter teilweiser Wiederholung ihres 53
erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend:

Ihre Weiterbildung zur Pflegedienstleiterin habe in erster Linie im Interesse der Beklagten 54
gelegen. Die in § 18 Abs. 3 des Arbeitsvertrages enthaltene Rückzahlungsklausel sei gemäß
§§ 138, 142 BGB unwirksam, soweit eine Rückzahlungsverpflichtung auch im Falle der
Arbeitgeberkündigung ausgelöst werden solle. Im Übrigen würden die Gründe für die
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich aus der Sphäre der Beklagten stammen.

Hinsichtlich des sonstigen Vorbringens der Parteien im Einzelnen wird ausdrücklich auf den 55
Inhalt der in beiden Rechtszügen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

E N T S C H E I D U N G S G R Ü N D E : 56

A. 57

Die Berufung der Beklagten, gegen deren Zulässigkeit keinerlei Bedenken bestehen, ist 58
unbegründet.

I. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Beklagte, ohne dass dies wegen der Regelung in 59
§ 264 Nr. 2 ZPO eine auf ihre Zulässigkeit nach § 263 ZPO i.V.m. § 495 ZPO, § 46 Abs. 2
Satz 1 ArbGG zu prüfende Klageänderung wäre, von der Leistungsklage zur
Feststellungsklage gewechselt ist. Ob diese Klage nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig ist, kann
dahinstehen. Das Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO ist nur für ein
stattgebendes Urteil echte Prozessvoraussetzung (vgl. nur BAG 12.02.2003 - 10 AZR 299/03
- NZA 2003, 487, 488 = EzA § 613 a BGB 2002 Nr. 3 m. w. N.). Für die Abweisung einer
Feststellungsklage ist ein Feststellungsinteresse jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn auch
die in Betracht kommende Leistungsklage abzuweisen wäre (BAG 07.11.1995 - 3 AZR
959/94 - n. v.; BAG 12.02.2003 - 10 AZR 299/02 - a. a. O.). Letzteres ist vorliegend der Fall.
Der Beklagten steht nämlich der von ihr geltend gemachte Rückzahlungsanspruch nicht nach
§ 18 Abs. 3 Unterabsatz 2 des Arbeitsvertrages, der einzig denkbaren Anspruchsgrundlage,
zu.

II. Zunächst ist der Beklagten zuzugestehen, dass die in § 18 Abs. 3 Unterabsatz 2 Satz 1 60
des Arbeitsvertrages genannten Voraussetzungen für die Rückzahlung der seitens der
Beklagten für die Teilnahme der Klägerin an der berufsbegleitenden Weiterbildung
Leitung/Management von ambulanten Pflegediensten erfüllt sind. Zwar kann hierfür nicht der

von der Klägerin innerhalb der Probezeit geäußerte, durch ihr Bewerbungsschreiben vom 17.05.2002 dokumentierte Abkehrwille herangezogen werden. Denn hierdurch wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht, wie von § 18 Abs. 3 Unterabs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages gefordert, beendet. Das Arbeitsverhältnis ist jedoch während der ersten 24 Monate wirksam durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 12.06.2002 ausgesprochene Kündigung fristgerecht zum 26.06.2002 (vgl. § 622 Abs. 3 BGB) beendet worden. Nach dem Wortlaut der in § 18 Abs. 3 Unterabsatz 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages vereinbarten Rückzahlungsklausel hindert die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung der Beklagten einen Erstattungsanspruch nicht. Anspruchsvoraussetzung ist nach dieser Klausel allein die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gleichgültig durch wen. Eine einschränkende Auslegung der Vereinbarung dahin, dass nur die Arbeitnehmerkündigung die Rückzahlungspflicht auslösen solle, ist nicht geboten. Die Parteien haben Anhaltspunkte für einen solchen Inhalt der Abrede nicht vorgetragen.

III. Die streitbefangene Rückzahlungsklausel ist aber wegen eines Verstoßes gegen § 242 BGB rechtsunwirksam, soweit sie auch im Falle einer nicht von der Klägerin zu verantwortenden Arbeitgeberkündigung Anwendung findet. 61

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer anschließt, sind einzelvertragliche Abreden, wonach vom Arbeitgeber aufgewendete Ausbildungskosten vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen sind, wenn dieser das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, grundsätzlich zulässig (vgl. nur BAG 21.11.2002 - 6 AZR 77/01 - EzA § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe Nr. 2; BAG 05.12.2002 - 6 AZR 539/01 - EzA § 611 BGB 2002 Ausbildungsbeihilfe Nr. 1 m. w. N.). Ausnahmsweise können derartige Zahlungsverpflichtungen allerdings wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) unter dem Gesichtspunkt einer übermäßigen Beeinträchtigung der arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG) unwirksam sein. Daher muss eine Rückzahlungsverpflichtung bei verständiger Betrachtung einem billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Andererseits muss der Arbeitnehmer mit der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben. Insgesamt muss dem Arbeitnehmer die Erstattungspflicht zuzumuten sein. Die für den Arbeitnehmer tragbaren Bindungen sind aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln (zuletzt wieder BAG 05.12.2002 6 AZR 539/01 a. a. O.). 62

2. Zu Gunsten der Beklagten kann unterstellt werden, dass die Klägerin bereits dadurch eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten hat, dass sie die bei ihrem Vorarbeitgeber begonnene Weiterbildungsmaßnahme Leitung/Management von ambulanten Pflegediensten ab Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten am 01.01.2002 fortsetzen konnte und diese deshalb berechtigterweise an einer Rückzahlungsverpflichtung der Klägerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf von 24 Monaten seit seinem Beginn interessiert war. Dennoch ist der Klägerin die ihr nach § 18 Abs. 3 Unterabs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages obliegende Erstattungspflicht unzumutbar, da diese Verpflichtung durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 12.06.2002 ausgelöst worden ist. 63

a) Wird nach dem Wortlaut der in Rede stehenden Rückzahlungsklausel eine Erstattung von Ausbildungskosten auch in dem Fall ausgelöst, dass der Arbeitgeber innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist kündigt, ist die Rechtswirksamkeit einer einzelvertraglichen Rückzahlungsklausel dann zu verneinen, wenn der Kündigungsgrund ausschließlich vom 64

Arbeitgeber zu verantworten ist (vgl. Hanau/Stoffels, Beteiligung von Arbeitnehmern an den Kosten der beruflichen Fortbildung, 1992, S. 43 f.; Meier/Schulz, NZA 1996, 742, 478; Zeranski, NJW 2000, 336, 337). Dies hat das Bundesarbeitsgericht konkret für den Fall der betriebsbedingten Kündigung entschieden (BAG 06.05.1998 5 AZR 535/97 - EzA § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe Nr. 19). In diesem Fall sei dem Arbeitnehmer die Rückzahlung von Ausbildungskosten bei Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht zumutbar. Kündige nämlich innerhalb der Bindungsfrist der Arbeitgeber selbst, gebe er damit jedenfalls für den Fall der betriebsbedingten Kündigung zu erkennen, dass er trotz der aufgewendeten Kosten nicht bereit sei, zumindest nicht in der Lage sei, dem Betrieb die Qualifikation des Arbeitnehmers zu erhalten. Die sachliche Grundlage für eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers, die diese als angemessenen Interessenausgleich erscheinen lasse, sei damit entfallen. Die Rückzahlungsklausel stelle nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn der Arbeitnehmer es in der Hand habe, der Rückzahlungspflicht durch eigene Betriebstreue zu entgehen.

b) Die erkennende Kammer schließt sich der zunächst im Schrifttum und nunmehr auch vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Auffassung an, wonach eine Rückzahlungsklausel nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung darstellt, wenn der Arbeitnehmer es selbst in der Hand hat, der Rückzahlungspflicht durch eigene Betriebstreue zu entgehen. Denn nur dann kann dem Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse zugestanden werden, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen vom sich abkehrenden Arbeitnehmer für eine gewisse Frist die Kosten der Ausbildung ganz oder zeitanteilig zurückzuverlangen (BAG 06.05.1998 - 5 AZR 535/97 - a. a. O.). Der Arbeitnehmer hat aber eine Arbeitgeberkündigung nur bei Vorliegen verhaltensbedingter Gründe zu verantworten. Denn wird eine Kündigung auf betriebsbedingte oder personenbedingte Gründe gestützt, hat der Arbeitnehmer keinen Einfluss darauf, diese Kündigung seitens des Arbeitgebers zu verhindern und damit betriebstreue zu bleiben (vgl. Hanau/Stoffels, a. a. O., S. 43; Meier/Schulz, NZA 1996, 742, 748; Zeranski, NJW 2000, 336, 337). 65

c) Im Streitfall hat die Beklagte auch zweitinstanzlich keine konkreten Tatsachen angegeben, aus denen objektiv auf eine verhaltensbedingt begründete Kündigung der Klägerin innerhalb der Probezeit zu schließen gewesen wäre. 66

aa) Zwar genießt der Arbeitgeber bei einer ordentlichen Kündigung in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich Kündigungsfreiheit (vgl. § 1 Abs. 1 KSchG) und ist auch in einem Prozess, in dem es um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung geht, nicht gehalten, die Kündigung zu begründen. Als Gläubiger des Rückzahlungsanspruchs ist der Arbeitgeber jedoch für die anspruchsbegründenden Tatsachen den allgemeinen Regeln darlegungs- und beweispflichtig (vgl. z. B. BAG 15.03.1995 - 7 AZR 643/94 - EzA 67

§ 37 BetrVG 1972 Nr. 124). Deshalb hat er auch außerhalb der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes in einem Rechtsstreit, in dem es um einen Anspruch geht, dessen Bestehen an die Art des Kündigungsgrundes geknüpft ist, ganz konkrete Tatsachen zur Begründung seiner Kündigung anzugeben. 68

bb) Konkrete Tatsachen, die auf eine verhaltensbedingte Kündigung der Beklagten vom 12.06.2002 schließen lassen würden, hätte sie nur vorgetragen, wenn sie hierfür konkrete, nach Zeit und Raum bestimmte, der Vergangenheit oder der Gegenwart angehörige Geschehnisse oder Zustände geschildert hätte (vgl. z. B. BAG 28.05.1998 - 6 AZR 618/96 - AP Nr. 6 zu § 16 TV Ang. Bundespost m. w. N). Die Beklagte hat sich jedoch, obwohl sie in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ausdrücklich auf prozessual 69

unverwertbare Pauschalbehauptungen aufmerksam gemacht worden ist, wie z. B. die Klägerin sei nicht auf die Wünsche der Patienten eingegangen, begnügt.

B. 70

Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels waren gemäß §§ 97 Abs. 1 71

ZPO i.V.m. § 46 Abs. 6 S. 1 ArbGG der Beklagten aufzuerlegen. 72

Die Kammer hat der Rechtssache grundsätzliche Bedeutung beigemessen und somit die Revision an das Bundesarbeitsgericht gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. 73

RECHTSMITTELBELEHRUNG: 74

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten 75

REVISION 76

eingelegt werden. 77

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 78

Die Revision muss 79

innerhalb einer Notfrist von einem Monat 80

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim 81

Bundesarbeitsgericht, 82

Hugo-Preuß-Platz 1, 83

99084 Erfurt, 84

Fax: (0361) 2636 - 2000 85

eingelegt werden. 86

Die Revision ist gleichzeitig oder 87

innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils 88

schriftlich zu begründen. 89

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. 90

gez. Dr. Vossen gez. Dr. Seelmann gez. Schmerbach 91