

Kündigung: Zustimmung des Integrationsamtes ist nach 2 Tagen nicht verbraucht

Holt ein Arbeitgeber die nötige Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung einer schwer behinderten Arbeitnehmerin ein, die „langwierig krank“ ist, und wird der Frau gekündigt, so kann sie sich nicht dagegen wehren, wenn der Arbeitgeber ein zweites Kündigungsschreiben 2 Tage nach dem ersten Brief verschickt, weil er in seiner 1. Kündigung einen formellen Fehler vermutete. Die Arbeitnehmerin kann nicht argumentieren, die Zustimmung des Integrationsamtes sei mit dem ersten Schreiben „verbraucht“ gewesen. Bei gleichbleibendem Kündigungssachverhalt kann innerhalb eines Monats nach Zustimmung des Integrationsamtes mehrfach gekündigt werden, ohne jeweils eine neue Bestätigung einholen zu müssen.

Quelle: Wolfgang Büser

Sozial gerechtfertigte Kündigung bei einer der dauernden Leistungsunfähigkeit gleichstehenden Ungewissheit über eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit; Überprüfung einer sozialen Rechtfertigung einer Kündigung in drei Stufen wegen einer langanhaltenden Krankheit; Absoluter Unwirksamkeitsgrund bei Verstoß eines Arbeitgebers gegen die ihm durch § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) auferlegten Pflichten; Verbrauch eines Kündigungsrechts bei gleichbleibendem Kündigungssachverhalt; Sicherstellung eines vom Integrationsamt festgestellten und seiner Entscheidung zugrunde gelegten Sachverhalts als Grundlage einer Kündigung durch die Kündigungserklärungsfrist des § 88 Abs. 3 SGB IX; Eröffnung des Anwendungsbereichs des § 174 BGB für gesetzlich bevollmächtigte Vertreter

Gericht: BAG

Datum: 08.11.2007

Aktenzeichen: 2 AZR 425/06

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2007, 47268

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Gelsenkirchen - 15.06.2005 - AZ: 4 Ca 2927/04

LAG Hamm - 01.12.2005 - AZ: 15 Sa 1406/05

Rechtsgrundlagen:

§ 174 BGB

§ 1 Abs. 2 KSchG

§ 84 Abs. 1 SGB IX

§ 85 SGB IX

§ 88 Abs. 3 SGB IX

Fundstellen:

AiB-newsletter 2008, 4-5 (Pressemitteilung)

ArbRB 2008, 165-166 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuA 2008, 630-631 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

AuR 2007, 440 (Kurzinformation)
AUR 2007, 440 (Kurzinformation)
BB 2008, 1124 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)
br 2008, 112-114 (Volltext mit red. LS)
DB 2008, 763 (amtl. Leitsatz)
DB 2007, XXIV Heft 46 (Pressemitteilung)
EzA-SD 7/2008, 18
FA 2008, 180 (Volltext mit red. LS)
FA 2008, 28 (Pressemitteilung)
HzA aktuell 2008, 23-24
HzA aktuell 2008, 30-31
JuS 2007, XVIII Heft 12 (Pressemitteilung)
MDR 2007, R7 (Kurzinformation)
NJW 2008, 1757-1759 (Volltext mit red. LS)
NJW 2008, X Heft 16 (Kurzinformation)
NZA 2007, VIII Heft 22 (Kurzinformation)
NZA 2008, 471-473 (Volltext mit red. LS)
NZI 2008, 20-21
NZI (Beilage) 2009, 43 (red. Leitsatz)
PuR 2008, 13-14
PuR 2008, 11 (Pressemitteilung)
RdW 2007, III Heft 23-24 (Kurzinformation)
schnellbrief 2008, 7
schnellbrief 2008, 4 (Pressemitteilung)
Status:Recht 2008, 207
ZBVR online 2008, 27-28 (red. Leitsatz)
ZBVR online 2007, 22 (amtl. Leitsatz)
ZfPR online 2008, 27-28 (red. Leitsatz)
ZInsO 2008, 760 (amtl. Leitsatz)

BAG, 08.11.2007 - 2 AZR 425/06

Redaktioneller Leitsatz:

1. Die soziale Rechtfertigung wegen einer langanhaltenden Krankheit ausgesprochenen Kündigung des Arbeitgebers ist in drei Stufen zu prüfen.
2. Der Verstoß des Arbeitgebers gegen die ihm durch § 84 Abs. 1 SGB IX auferlegten Pflichten stellen keinen absoluten Unwirksamkeitsgrund dar.
3. Im Rahmen der Störung der betrieblichen Interessen ist die Nichtdurchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu berücksichtigen.
4. Mit der Kündigungserklärungsfrist des § 88 Abs. 3 SGB IX soll sicher gestellt werden, dass der vom Integrationsamt festgestellte Sachverhalt auch wirklich die Grundlage der Kündigung des Arbeitgebers bildet und dieser Bezug zur konkreten Kündigungslage nicht durch Zeitablauf verloren geht.
5. Für gesetzliche oder ihnen gleichzustellende Vertreter ist der Anwendungsbereich des § 174 BGB nicht eröffnet.

Tenor:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 1. Dezember 2005 - 15 Sa 1406/05 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier ordentlicher personenbedingter Kündigungen.
- 2 Die Klägerin trat Ende 2000 in die Dienste der Beklagten. Seit dem 6. März 2003 war sie durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Am 21. April 2004 informierte sie die Beklagte über ihre Anerkennung als Schwerbehinderte mit einem GdB von 50. Die Beklagte beantragte daraufhin die Zustimmung des Integrationsamtes zur ordentlichen Kündigung, die vom Integrationsamt am 30. September 2004 erteilt und der Beklagten am 6. Oktober 2004 zugestellt wurde.
- 3 Mit Schreiben vom 2. November 2004 - Zugang am selben Tag bei der Klägerin - kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2004. Nachdem der Prozessbevollmächtigte der Klägerin die Kündigung mit Schreiben vom 4. November 2004 gem. § 174 BGB zurückgewiesen hatte, sprach die Beklagte am selben Tag vorsorglich erneut die Kündigung zum 31. Dezember 2004 aus.
- 4 Die Klägerin hält die Kündigungen für sozialwidrig. Ihre Erkrankung sei auf äußere Umstände zurückzuführen gewesen. Auf Grund der medizinischen Maßnahmen befinde sie sich auf dem Weg der Besserung. Die Beklagte habe keine betrieblichen Störungen dargelegt. Die Zurückweisung der Kündigung vom 2. November 2004 sei zu Recht erfolgt. Die Kündigung vom 4. November 2004 sei schon mangels Zustimmung des Integrationsamtes unwirksam. Die unter dem 30. September 2004 erteilte Zustimmung sei durch den Ausspruch der Kündigung vom 2. November 2004 verbraucht.
- 5 Die Klägerin hat zuletzt beantragt,
 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die Kündigung der Beklagten vom 2. November 2004 nicht aufgelöst wurde, sondern ungekündigt fortbesteht,
 2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin auch durch die Kündigung der Beklagten vom 4. November 2004 nicht aufgelöst wurde, sondern ungekündigt fortbesteht.

3. Die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Projektleiterin weiterzubeschäftigen.
- 6 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Die Kündigungen seien sozial gerechtfertigt. Im Zeitpunkt ihres Ausspruchs sei mit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Klägerin innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten nicht zu rechnen gewesen. Die Abwesenheit der Klägerin habe zu erheblichen, auf Dauer nicht mehr hinnehmbaren Störungen der betrieblichen Abläufe geführt. Die Kündigung vom 4. November 2004 sei nicht wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamtes unwirksam; die Zustimmung vom 30. September 2004 sei nicht verbraucht. Die Kündigung vom 2. November sei zu Unrecht nach § 174 BGB zurückgewiesen worden.
- 7 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre ursprünglichen Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung vom 4. November 2004 zum 31. Dezember 2004 rechtswirksam beendet worden. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.
- 9 **A.**

Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung vom 4. November 2004 sei sozial gerechtfertigt. Es lägen die Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung wegen der - einer dauernden Leistungsunfähigkeit gleichstehenden - Ungewissheit über die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit vor. Die Kündigung vom 4. November 2004 sei auch nicht mangels Zustimmung des Integrationsamtes unwirksam. Die Zustimmung des Integrationsamtes sei durch die Kündigung vom 2. November 2004 nicht "verbraucht". Die Kündigung vom 4. November 2004 sei nicht auf einen anderen Kündigungssachverhalt gestützt, sondern nur wegen fehlender Vollmachtsvorlage vorsorglich ausgesprochen worden. Die Monatsfrist des § 88 Abs. 3 SGB IX sei eingehalten. Die Klage gegen die Kündigung vom 2. November 2004 habe ebenfalls keinen Erfolg, da feststehe, dass das Arbeitsverhältnis zum selben Kündigungstermin, dem 31. Dezember 2004, durch die Kündigung vom 4. November 2004 aufgelöst worden sei.
- 10 **B.**

Dem stimmt der Senat im Wesentlichen zu.
- 11 **I.**

Die Kündigung vom 4. November 2004 ist rechtswirksam. Sie ist als personenbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt. Andere Unwirksamkeitsgründe sind nicht gegeben, insbesondere wurde vor ihrem Ausspruch die nach § 85 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt. Die mit Bescheid vom 30. September 2004 erteilte und der Beklagten am 6. Oktober 2004 zugestellte Zustimmungsentscheidung war durch den vorangegangenen Ausspruch der Kündigung vom 2. November 2004 nicht verbraucht.
- 12 **1.**

Die Kündigung der Beklagten vom 4. November 2004 ist, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, als personenbedingte Kündigung wegen lang anhaltender Erkrankung sozial gerechtfertigt iSd. § 1 Abs. 2 KSchG .

13 a)

Bei einer Kündigung wegen einer langanhaltenden Krankheit ist die Überprüfung der sozialen Rechtfertigung in drei Stufen vorzunehmen. Danach ist zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erforderlich (erste Stufe). Sodann müssen die zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen (zweite Stufe). Schließlich ist eine Interessenabwägung vorzunehmen, bei der zu prüfen ist, ob die erheblichen Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen zu einer billigerweise nicht hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen (dritte Stufe) (*Senat 29. April 1999 - 2 AZR 431/98 - BAGE 91, 278, zu II 2 der Gründe; 21. Mai 1992 - 2 AZR 399/91 - AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 30 = EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 38, zu III 1 der Gründe*).

14 b)

Das Landesarbeitsgericht ist von diesen Grundsätzen ausgegangen und hat sie rechtsfehlerfrei angewendet. Die Einwendungen der Klägerin in der Revisionsinstanz rechtfertigen keine abweichende Beurteilung.

15 aa)

Die Revision macht hinsichtlich der negativen Prognose geltend, die Klägerin habe entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts substantiiert vorgetragen, dass mit einer Besserung ihres Gesundheitszustandes innerhalb von 24 Monaten gerechnet werden könne. Da die Klägerin in der Kur als Ziel formuliert habe, wieder gesund werden und an den Arbeitsplatz zurückkehren zu wollen, habe sie die von der Beklagten dargelegte negative Prognose erschüttert.

16 bb)

Diese Ausführungen sind nicht geeignet, die vom Landesarbeitsgericht zutreffend bejahte negative Prognose in Frage zu stellen. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht allein den Wunsch der Klägerin, ihren Arbeitsplatz zu erhalten und nach Wiedergenesung an diesen zurückzukehren, nicht ausreichen lassen. Weder diesem selbstformulierten Ziel noch dem Kurbericht ist zu entnehmen, die behandelnden Ärzte hätten dieses Ziel als in absehbarer Zeit erreichbar angesehen. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang auch zutreffend ausgeführt, dass die Klägerin aus der am 25. Mai 2004 begonnenen Kurmaßnahme arbeitsunfähig krank entlassen wurde und dem Kurbericht gerade nicht entnommen werden kann, dass die Ärzte eine positive Gesundheitsprognose gestellt hätten.

17 c)

Soweit die Klägerin erstmals im Revisionsverfahren geltend macht, die Kündigung sei bereits deshalb unwirksam, weil die Beklagte ihre Verpflichtungen aus § 84 Abs. 1 SGB IX verletzt habe, kann dies zu keiner abweichenden Beurteilung führen. Entgegen der Auffassung der Klägerin stellt der Verstoß des Arbeitgebers gegen die ihm durch § 84 Abs. 1 SGB IX auferlegten Pflichten keinen absoluten Unwirksamkeitsgrund dar. Dies hat der Senat bereits mit ausführlicher Begründung entschieden (*7. Dezember 2006 - 2 AZR 182/06 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 56 = EzA SGB IX § 84 Nr. 1, zu B III 3 der Gründe*). Der Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX kann zwar im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes Bedeutung zukommen. Im Streitfall hat jedoch das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt. Der dagegen von der Klägerin erhobene Widerspruch und auch die von ihr angestrebte Anfechtungsklage hatten keinen Erfolg. Auf Grund welcher besonderen Umstände ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX vorliegend die Kündigung hätte verhindern können, ist angesichts dieser Lage nicht ersichtlich.

18 d)

Entgegen der Auffassung der Klägerin stellt auch ein Verstoß gegen § 84 Abs. 2 SGB IX keinen Unwirksamkeitsgrund dar (*Senat 12. Juli 2007 - 2 AZR 716/06 -*). Die Nichtdurchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist vielmehr im Rahmen der Störung der betrieblichen Interessen zu berücksichtigen. Ein Ansatzpunkt dafür, dass eine andere Beschäftigungsmöglichkeit durch das betriebliche Eingliederungsmanagement hätte zu Tage gefördert werden können, ist jedoch hier nicht erkennbar.

19 3.

Die Kündigung vom 4. November 2004 ist nicht wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamtes nach § 85 SGB IX iVm. § 134 BGB rechtsunwirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

20 a)

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf nach § 85 SGB IX der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt. Diese Zustimmung liegt vor und erfasst auch die Kündigung vom 4. November 2004. Innerhalb des in § 88 Abs. 3 SGB IX vorgesehenen Zeitraums von einem Monat ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit dem schwerbehinderten Menschen durch Ausspruch einer Kündigung zu beenden. Ein "Verbrauch" des Kündigungsrechts tritt bei gleichbleibendem Kündigungssachverhalt nicht ein. Dies ergibt die Auslegung von §§ 85 ff. SGB IX .

21 aa)

Was den Wortlaut der Norm betrifft, so weist die Revision darauf hin, dass § 85 SGB IX lediglich "die Kündigung" dem Zustimmungserfordernis unterwirft und dies als Anhaltspunkt dahingehend verstanden werden kann, damit sei jede einzelne Kündigung gemeint. Anders als im von der Revision angezogenen Beispiel des § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG , wonach der Betriebsrat vor *jeder* Kündigung anzuhören ist, fehlt jedoch eine eindeutige Anordnung des Gesetzgebers in dem von der Revision geltend gemachten Sinne.

22 bb)

Bei der Auslegung des § 85 SGB IX sind der systematische Aufbau und Sinn und Zweck des Sonderkündigungsschutzes schwerbehinderter Menschen besonders bedeutsam. Nach § 88 Abs. 3 SGB IX wird dem Arbeitgeber eine Frist von einem Monat eingeräumt, binnen derer die Kündigung ausgesprochen werden kann. Durch Erteilung der Zustimmung zur Kündigung seitens des Integrationsamtes wird die eigentlich zugunsten schwerbehinderter Menschen bestehende Kündigungssperre für die Dauer eines Monats aufgehoben. Innerhalb dieser Frist kann der Arbeitgeber dann die ordentliche Kündigung erklären. Das Gesetz sieht also einen zeitlich befristeten Wegfall des Sonderkündigungsschutzes vor. Dies spricht dafür, dass innerhalb des einmonatigen Zeitfensters ggf. auch mehrere Kündigungen erklärt werden können.

23 cc)

In dieselbe Richtung weist der Normzweck. Die einmonatige Kündigungserklärungsfrist wurde mit dem Schwerbehindertengesetz 1974 als § 17 Abs. 3 SchwbG (1974) eingeführt. Durch die Vorschrift sollte im Interesse des betroffenen Schwerbehinderten eine Frist eingeführt werden, innerhalb derer der Arbeitgeber von der ihm erteilten Zustimmung zur Kündigung Gebrauch machen darf. Die Frist wurde so bemessen, dass dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu der Überlegung bleibt, ob er dem Schwerbehinderten kündigen will oder nicht (*BT-Drucks. 7/1515 S. 11; vgl. zu § 18 Abs. 3 SchwbG (1985) auch Dörner SchwbG Stand 15. Mai 2001 § 18 Rn. 46; Wiegand SchwbG Stand 1. Januar 2001 § 18 Rn. 12*). Ohne die zeitliche Begrenzung könnte der Arbeitgeber geradezu auf "Vorrat" die Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen erwirken, um in der Zukunft diesen Arbeitnehmer jederzeit ohne Berücksichtigung des Zustimmungserfordernisses kündigen zu können (*vgl. zu § 18 Abs. 3 SchwbG (1985) Wiegand aaO*). Dieser Normzweck ist auch nach Ablösung des

Schwerbehindertengesetzes durch das SGB IX und Schaffung des § 88 Abs. 3 SGB IX erhalten geblieben (vgl. zu § 88 Abs. 3 SGB IX GK-SGB IX/Großmann Stand August 2007 § 88 Rn. 82; Wiegand/Hohmann SGB IX Stand Mai 2007 § 88 Rn. 31) .

24 dd)

Die Kündigungserklärungsfrist des § 88 Abs. 3 SGB IX soll sicherstellen, dass der vom Integrationsamt festgestellte und seiner Entscheidung zugrunde gelegte Sachverhalt auch wirklich die Grundlage der Kündigung des Arbeitgebers bildet und dieser Bezug zur konkreten Kündigungslage nicht durch Zeitablauf verloren geht (so schon zu § 18 Abs. 3 SchwbG (1985) Wiegand SchwbG Stand 1. Januar 2001 § 18 Rn. 12; zu § 88 Abs. 3 SGB IX GK-SGB IX/Großmann Stand August 2007 § 88 Rn. 82; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen - Neumann SGB IX 11. Aufl. § 88 Rn. 9; Wiegand/ Hohmann SGB IX Stand Mai 2007 § 88 Rn. 31) .

25 ee)

Unter Berücksichtigung dieses Gesetzeszwecks sind §§ 85 ff. SGB IX dahingehend auszulegen, dass der Arbeitgeber innerhalb der Monatsfrist nach § 88 Abs. 3 SGB IX von der seitens des Integrationsamtes erteilten Zustimmung auch Gebrauch machen kann und nicht vor jeder ordentlichen Kündigung nochmals das Zustimmungsverfahren einleiten und durchführen muss. Dies muss jedenfalls dann gelten, wenn der Kündigungssachverhalt der weiteren ordentlichen Kündigung(en) identisch ist und der Ausspruch der weiteren Kündigung(en) letztlich lediglich im Hinblick auf bestehende formelle Bedenken hinsichtlich der bereits erklärten Kündigung erfolgt (vgl. auch KR-Etzel 8. Aufl. §§ 85 - 90 SGB IX Rn. 127 unter Verweis auf ArbG Herne 18. Mai 2006 - 2 Ca 210/06 -) . Gerade in Fällen, bei denen innerhalb kurzer Zeit aus wohlverstandener Vorsicht im Hinblick auf bestehende formelle Bedenken, etwa wegen Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats, Einhaltung der Schriftform nach § 623 BGB oder Zurückweisung einer Kündigung nach § 174 Satz 1 BGB , eine weitere Kündigung erfolgt, vermag keiner der Normzwecke die Notwendigkeit einer nochmaligen Zustimmungsentscheidung des Integrationsamtes zu begründen. Weder liegt ein Fall der "Bevorratung" noch eine andere Kündigungslage vor.

26 II.

Da die zum selben Termin ausgesprochene Kündigung vom 2. November 2004 keine Rechtswirkungen zeitigen kann, die über die Wirkungen der Kündigung vom 4. November 2004 hinaus gingen, bedarf es keines Eingehens auf deren Rechtswirksamkeit. Allerdings bestehen beträchtliche Bedenken, ob die Zurückweisung der Kündigung vom 2. November 2004 gem. § 174 BGB rechtswirksam erfolgte. Die Kündigung wurde von einem Geschäftsführer und einem Prokuristen unterschrieben. Die Vertretungsbefugnis des Geschäftsführers beruht auf Gesetz und nicht auf rechtsgeschäftlicher Bevollmächtigung. § 174 BGB gilt aber nur für rechtsgeschäftlich bevollmächtigte Vertreter. Für gesetzliche oder ihnen gleichzustellende Vertreter - von hier nicht in Betracht kommenden Sonderfällen abgesehen - ist der Anwendungsbereich der Vorschrift nicht eröffnet (BAG 20. September 2006 - 6 AZR 82/06 - AP BGB § 174 Nr. 19 = EzA BGB 2002 § 174 Nr. 5, zu II 2 a bb aaa der Gründe; Senat 10. Februar 2005 - 2 AZR 584/03 - AP BGB § 174 Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 174 Nr. 3, zu B I 1 c aa der Gründe; vgl. Palandt/Heinrichs BGB 66. Aufl. § 174 Rn. 4).

27 III.

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist ebenfalls unbegründet, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat mit Ablauf des 31. Dezember 2004 geendet und damit hat die Klägerin auch keinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung gegen die Beklagte.

28 IV.

Die Kosten der Revision fallen nach § 97 Abs. 1 ZPO der Klägerin zur Last.

Rost
Beckerle
Eylert
Pitsch
Schmitz-Scholemann

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.