

Befristeter Arbeitsvertrag darf nur wichtig gekündigt werden

Eine Ärztin (hier mit dem Spezialgebiet „Chinesische Medizin“), die ein — einem betagten und gut situierten Mann gehörendes — Haus zu einem Therapiezentrum für Naturheilkunde, Schmerztherapie und fernöstliche Medizin im Auftrag des Eigentümers umbaut und als „Managerin und Hausverwalterin“ geführt wird (wobei ein befristeter Arbeitsvertrag zwischen den beiden Parteien geschlossen wurde), muss von den Erben des Mannes weiterbeschäftigt und -bezahlt werden, wenn er stirbt. In einem Fall vor dem BAG wurde die Kündigung des Arbeitsvertrages durch die allein erbende Stadt zurückgewiesen, weil ein befristetes Arbeitsverhältnis nur aus „wichtigem Grund“ gekündigt werden darf. Der lag hier auch nicht in der „schlechten wirtschaftlichen Situation“ der Kommune vor, weil sie die Erbschaft hätte ausschlagen können.

Quelle: Wolfgang Büser

Einordnung eines begründeten Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis; Ausdrückliche Bezeichnung eines Vertrages als (befristeten) Arbeitsvertrag; Unentgeltliche Überlassung eines Hauses zur Eröffnung einer medizinischen Praxis; Scheingeschäft zur Verdeckung eines formnichtigen Schenkungsvertrags; Maßgebliche tatsächliche Durchführung bei Vollzug des Vertrags; Eintritt als Erbe in ein bestehendes Arbeitsverhältnis; Zulässigkeit einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung wegen angespannter Haushaltslage

Gericht: BAG

Datum: 21.04.2005

Aktenzeichen: 2 AZR 125/04

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2005, 20061

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Nürnberg - 11.07.2002 - AZ:16 Ca 5586/01

LAG Nürnberg - 12.01.2004 - AZ: 9 (2) Sa 653/02

Rechtsgrundlagen:

§ 626 Abs. 1 BGB

§ 117 Abs. 1 BGB

§ 1922 Abs. 1 BGB

§ 518 BGB

§ 1922 BGB

§ 1967 BGB

§ 1 KSchG

§ 15 Abs. 3 TzBfG

§ 611 BGB

§ 615 BGB

Fundstellen:

ArbRB 2005, 129 (Kurzinformation)

DB 2005, XXIII Heft 17 (Pressemitteilung)

EzA-SD 19/2005, 12-13

EzA-SD 9/2005, 5 (Pressemitteilung)

FA 2005, 222 (Volltext)

GmbHR 2005, R 179-R 180 (Pressemitteilung)

GmbH-Report 2005, R 179-R 180 (Pressemitteilung)

JuS 2005, XVI Heft 2 (Kurzinformation)

NZA 2005, V Heft 9 (Kurzinformation)

schnellbrief 2005, 6 (Pressemitteilung)

ZfPR 2006, 15 (amtl. Leitsatz)

ZfPR online 2005, 9 (amtl. Leitsatz)

BAG, 21.04.2005 - 2 AZR 125/04

Redaktioneller Leitsatz:

1. Ein Scheingeschäft liegt vor, wenn die Beteiligten ein Ziel durch den bloßen Schein des simulierten Rechtsgeschäfts erreichen, die damit verbundenen Rechtswirkungen jedoch nicht eintreten lassen wollen. Ein Scheingeschäft ist daher nicht gegeben, wenn die Vertragsparteien ihre wahren Absichten nur durch die Wirksamkeit des abgeschlossenen Vertrags erreichen können.
2. Wird ein Arbeitsverhältnis von den Vertragsparteien nicht als solches eingeordnet, sondern anders bezeichnet, so kommt es nicht auf diese Bezeichnung, sondern auf den objektiven Inhalt des vereinbarten Katalogs der wechselseitigen Rechte und Pflichten an. Wird der Vertrag abweichend von den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen vollzogen, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend.

Tenor:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 12. Januar 2004 - 9 (2) Sa 653/02 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Tatbestand

1 **1**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von Kündigungen, über Vergütungsansprüche der Klägerin und in diesem Zusammenhang über die Frage, ob das zwischen der Klägerin und dem Rechtsvorgänger der Beklagten begründete Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis anzusehen ist.

2 **2**

Die 1943 geborene Klägerin ist Ärztin mit dem Spezialgebiet traditionelle chinesische Medizin. Zu ihren Patienten zählte der betagte Unternehmer K. K. Auf Anregung der Klägerin wollte dieser ein in

seinem Eigentum stehendes Wohnhaus zur Einrichtung einer Privatklinik zur Verfügung stellen. Darin sollte ein Therapiezentrum für Naturheilverfahren, traditionelle chinesische Medizin und biologische Schmerztherapie errichtet werden. Dementsprechend überließen Herr K. und seine Frau Ende 1997 das betreffende Haus der Klägerin unentgeltlich für 30 Jahre. Die Klägerin erhielt das Recht, in dem Haus eine Praxis und eine Wohnung für sich einzurichten. Das Haus sollte den Namen des Herrn K. tragen.

3 3

Im Zusammenhang mit der Überlassung des Grundstücks kam es zwischen Herrn K. und der Klägerin zu zivil- wie strafrechtlichen Auseinandersetzungen. Dennoch schlossen sie am 9. Januar 1999 einen Vertrag, der als "Befristeter Arbeitsvertrag" bezeichnet wurde und in dem Herr K. als Arbeitgeber und die Klägerin als Arbeitnehmer genannt waren. Die Klägerin sollte danach als "Manager und Hausverwalter" mit einschlägigen Arbeiten nach näherer Anweisung beschäftigt werden. Als Vergütung wurden 6.900,00 DM zuzüglich Urlaubsgeld und 13. Gehalt bei einer Wochenarbeitszeit von 25 Stunden festgelegt. Beginn und Ende der Arbeitszeit sollten vereinbart werden. Ferner trafen die Vertragsparteien Regelungen über den Ort der Arbeitsleistung, Pflichten der Klägerin bei Arbeitsverhinderung und den jährlichen Urlaubsanspruch der Klägerin (35 Arbeitstage). Der Vertrag sollte nicht durch den Tod einer der Vertragsparteien enden und war im Übrigen - ohne Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit - bis zum 15. März 2008 befristet.

4 4

Anfang 1999 vereinbarten die Vertragsparteien, dass die Klägerin auch die ärztliche Beratung von Herrn K. im Hinblick auf Leitung und Führung des "K-Hauses" übernehme.

5 5

Im Februar 2000 verstarb Herr K. Erbin war seine Ehefrau. Gegen diese führte die Klägerin vor dem Arbeitsgericht bezüglich der vertraglichen Verpflichtungen einen Rechtsstreit, der durch gerichtlichen Vergleich erledigt wurde, in dem es ua. heißt:

6 6

"1. Es bleibt beim Überlassungsvertrag vom 10.12.1997 sowie beim Arbeitsvertrag vom 9.01.1999 nebst Ergänzung vom 23.04.1999. 2. Ergänzend gilt folgendes: a) Das der Klägerin im Arbeitsvertrag vom 9.01.1999 zugesagte Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld entfällt ab dem Jahr 2000. b) Die Beklagte, deren Rechtsnachfolger sowie etwaige Betreuer sind jederzeit nach Anmeldung zu üblichen Geschäftszeiten berechtigt, das Haus H zu betreten und zu besichtigen. ... 4. Die Klägerin verpflichtet sich, das mit Herrn K. K. geplante Vorhaben in Form einer Praxis für Schmerztherapie und Naturheilverfahren nunmehr unverzüglich in die Wege zu leiten und fortzusetzen. ..."

7 7

Im Februar 2001 verstarb auch Frau K. Als Alleinerbin wurde die beklagte Stadt N., die Heimatstadt der Eheleute K., eingesetzt. Diese nahm die Erbschaft an.

8 8

Ab März 2001 leistete die Beklagte keine Zahlungen mehr an die Klägerin und kündigte mit Schreiben vom 28. Mai 2001 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 30. Juni 2001. Nachdem die Klägerin hiergegen Klage erhoben hatte, erklärte die Beklagte die "Rücknahme" der Kündigung vom 28. Mai 2001 und kündigte nunmehr außerordentlich und fristlos sowie mit Schreiben vom 26.

September 2001 vorsorglich ordentlich zum 31. Oktober 2001.

9

9

Die Klägerin vertritt die Auffassung, bei dem von ihr mit Herrn K. begründeten Vertragsverhältnis habe es sich um ein Arbeitsverhältnis gehandelt, das letztlich auf die Beklagte übergegangen sei. Das Arbeitsverhältnis sei nicht nur zum Schein abgeschlossen worden, sondern tatsächlich vollzogen worden. Von einer Schenkung des Lohnes könne angesichts ihrer umfangreichen Tätigkeiten keine Rede sein. Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung durch die Beklagte liege nicht vor. Das Vertragsverhältnis sei nicht sinnentleert, weil der Praxisbetrieb tatsächlich laufe. Die Beklagte könne sich auch nicht auf eine schlechte Haushaltslage berufen, denn sie habe bei Annahme des Erbes auch die damit verbundenen Belastungen kalkulieren können.

10

10

11

Die Klägerin hat - soweit noch von Interesse - zuletzt beantragt,

12

11

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen der Beklagten vom 28. Mai 2001, 3. September 2001 und 26. September 2001 nicht beendet worden ist, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht,

13

12

die Beklagte zu verurteilen, an sie 56.037,59 Euro nebst 5 % über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 48.981,76 Euro seit 19. April 2002 und aus weiteren 7.055,83 Euro seit 13. Juni 2002 sowie 425,39 Euro vermögenswirksame Leistungen auf das Konto der Klägerin Nr. bei der H zu zahlen.

14

13

15

Die Beklagte hat beantragt,

16

14

die Klage abzuweisen.

17

15

18

Sie hat die Auffassung vertreten, bei dem Vertrag vom 9. Januar 1999 handele es sich nur zum Schein um einen befristeten Arbeitsvertrag, in Wahrheit aber um einen formnichtigen Schenkungsvertrag. Eine Leistungsverpflichtung der Klägerin habe tatsächlich nicht begründet werden sollen. Soweit die Klägerin tatsächlich Hausmeistertätigkeiten, insbesondere Gartenpflege und Reinigungsarbeiten, verrichtet habe, zähle dies nicht zu den Aufgaben eines Hausverwalters. Es habe auch keine arbeitnehmertypische persönliche Abhängigkeit bestanden, weil die Klägerin nicht weisungsgebunden gewesen sei. Die Errichtung einer Gartenanlage nach japanischem Muster diene zu allererst ihren eigenen betrieblichen Interessen. Gehe man aber vom Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses aus, so habe ein Grund für eine außerordentliche Kündigung wegen der höchst angespannten haushaltsrechtlichen Situation bestanden. Es bestehe keine Möglichkeit, die Klägerin auf einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen. Im Übrigen habe die Klägerin nachhaltig und fortdauernd die Erbringung ihrer Leistung verweigert. Schließlich sei der Beklagten unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ein Festhalten an dem Vertragsverhältnis nicht zumutbar.

19 16

20 Das Arbeitsgericht hat - soweit hier von Interesse - nach den Klageanträgen erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision und begehrt weiterhin Klageabweisung.

Gründe

21 17

22 Die Revision ist unbegründet.

23 18

24 I.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, zwischen der Klägerin und Herrn K. sei auf der Basis des schriftlichen Vertrages und des Nachtrages ein Arbeitsverhältnis begründet worden. Sei, wie hier, ein Rechtsverhältnis ausdrücklich als Arbeitsverhältnis vereinbart, so müsse es auch als solches eingeordnet werden, wenn die vereinbarte Tätigkeit sowohl im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses oder eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden könne. Es handele sich nicht um ein Scheingeschäft iSd. § 117 BGB, da das Arbeitsverhältnis von den Vertragsparteien unstreitig im Jahr 1999 tatsächlich vollzogen worden sei. Es liege auch kein Schenkungsversprechen vor. Die Beklagte sei als Erbin in das bestehende Vertragsverhältnis gemäß § 1922 Abs. 1 BGB eingetreten. Für die außerordentliche Kündigung vom 3. September 2001 fehle es an einem wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB. Auch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 26. September 2001 habe das Arbeitsverhältnis nicht beenden können. Die Möglichkeit einer vorzeitigen ordentlichen Kündigung sei im befristeten Arbeitsvertrag ausgeschlossen worden. Die Beklagte könne sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage aus dem Arbeitsvertrag mit der Klägerin lösen. Es habe nicht festgestellt werden können, dass sich bei Zugang der Kündigung die Einrichtung und Unterhaltung einer Praxis für Schmerztherapie und Naturheilverfahren in dem K-Haus als überhaupt nicht realisierbar herausgestellt habe. Im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses sei die Beklagte verpflichtet, die vereinbarte Vergütung an die Klägerin zu zahlen.

25 19

26 II.

Dem stimmt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu.

27 20

28 1.

Zutreffend hat das Berufungsgericht angenommen, dass es sich bei dem von der Klägerin und Herrn K. abgeschlossenen Vertrag nicht um ein Scheingeschäft iSd. § 117 Abs. 1 BGB gehandelt hat, das einen (formnichtigen) Schenkungsvertrag der Vertragsparteien verdecken sollte. Die gegenteilige Auffassung der Revision teilt der Senat nicht.

29 21

30 a)

Gemäß § 117 Abs. 1 BGB ist eine Willenserklärung, die gegenüber einem anderen nur zum Schein abgegeben wird, nichtig, wenn dies mit dessen Einverständnis geschieht. Ein Scheingeschäft liegt vor, wenn die Beteiligten ein Ziel durch den bloßen Schein des simulierten Rechtsgeschäfts erreichen, die damit verbundenen Rechtswirkungen jedoch nicht eintreten lassen wollen (BAG 22. September 1992 - 9 AZR 385/91 - AP BGB § 117 Nr. 2 = EzA BGB § 117 Nr. 3; 26. Februar 1987 - 2 AZR 782/85 - mwN; BGH 24. Januar 1980 - III ZR 169/78 - NJW 1980, 1572; 22. Oktober 1981 - III ZR 149/80 - NJW 1982, 569 [BGH 22.10.1981 - III ZR 149/80]) . Ein Scheingeschäft ist daher nicht gegeben, wenn die Vertragsparteien ihre wahren Absichten nur durch die Wirksamkeit des abgeschlossenen Vertrags erreichen können (vgl. Medicus Bürgerliches Recht 18. Aufl. Rn. 126) .

31 22

b)

Die Klägerin und Herr K. haben ihr Rechtsverhältnis ausdrücklich als Arbeitsverhältnis bezeichnet. Arbeitsvertraglichen Charakter weisen auch die vereinbarten Rechte und Pflichten auf, wie zB der Einfluss des Arbeitgebers auf Beginn und Ende der Arbeitszeit, Festlegung des Arbeitsorts, Regelung des Verhaltens der Klägerin bei Arbeitsverhinderung und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Vertrags, die für die Klägerin eine soziale Absicherung bedeutet.

32 23

33 c)

Der Einwand der Revision, der Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1999 sei nicht abredgemäß durchgeführt worden, ist demnach nicht maßgeblich und widerspricht außerdem den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat gebunden ist. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis im Jahr 1999 tatsächlich vollzogen haben. Insbesondere ist die Klägerin ihrer vertraglichen Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1999 als "Manager und Hausverwalter des Anwesens H" im Rahmen der Ausbau- und Renovierungsarbeiten nachgekommen. Sie hat die Umbau- und Renovierungsarbeiten ins Werk gesetzt, das Bauprojekt geleitet und laufend überwacht und ist dafür entsprechend der vertraglichen Vereinbarung tatsächlich vergütet worden.

34 24

35 2.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass zwischen Herrn K. und der Klägerin ein Arbeitsverhältnis bestand.

36 25

37 a)

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (BAG 22. August 2001 - 5 AZR 502/99 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 109 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 86, zu II 2 der Gründe; 4. Dezember 2002 - 5 AZR 667/01 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 115 = EzA BGB 2002 § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 2, zu I 1 der Gründe mwN; 11. Oktober 2000 - 5 AZR 289/99 - HVBG-INFO 2001, 1243, zu I der Gründe mwN) . Die Weisungsgebundenheit kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen (BAG 22. August 2001 - 5 AZR 502/99 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 109 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 86, zu II 2 a der Gründe; 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 61 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 46, zu II 1 der Gründe mwN) .

38 26

39 b)

Die zwingenden gesetzlichen Regelungen für Arbeitsverhältnisse können nicht dadurch abbedungen werden, dass die Parteien ihrem Arbeitsverhältnis eine andere Bezeichnung geben (vgl. BAG 12. September 1996 - 5 AZR 1066/94 - BAGE 84, 108, zu II 2 der Gründe mwN; 22. August 2001 - 5 AZR 502/99 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 109 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 86, zu II 2 a der Gründe mwN; 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 61 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 46) . Wird ein Arbeitsverhältnis von den Vertragsparteien nicht als solches eingeordnet, sondern anders bezeichnet, so kommt es nicht auf diese Bezeichnung, sondern auf den objektiven Inhalt des vereinbarten Katalogs der wechselseitigen Rechte und Pflichten an. Der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Wird der Vertrag abweichend von den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen vollzogen, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend (BAG 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 61 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 46, zu II 1 der Gründe mwN; 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 53 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 38, zu I 2 der Gründe) .

40 27

41 c)

Die dargestellten Grundsätze gelten allerdings nur für solche Fälle, in denen die Parteien ihr Rechtsverhältnis gerade nicht als Arbeitsverhältnis bezeichnet haben, sondern etwa als freies Mitarbeiter- oder Dienstverhältnis. Haben die Parteien dagegen - wie hier - ein Arbeitsverhältnis vereinbart, so ist es in aller Regel auch als solches einzuordnen (vgl. für Lehrkräfte: BAG 12. September 1996 - 5 AZR 1066/94 - BAGE 84, 109 [BAG 12.09.1996 - 5 AZR 1066/94] mit Verweis auf 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 61; 1. November 1995 - 5 AZR 84/94 - NZA 1996, 813; 1. November 1995 - 5 AZR 880/94 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 46 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 44) . Ob dies auch dann gilt, wenn die Dienstleistung nicht im Rahmen einer fremdbestimmten Arbeitsorganisation erbracht wird, hat das Bundesarbeitsgericht (12. September 1996 - 5 AZR 1066/94 - BAGE 84, 108) ausdrücklich offen gelassen.

42 28

43 d)

Die Frage kann auch im vorliegenden Fall unentschieden bleiben. Selbst wenn man mit der Revision davon ausgeht, dass die Klägerin ihre Dienstleistung nicht im Rahmen einer von Herrn K. bestimmten Arbeitsorganisation erbracht hat und es damit nicht allein auf die Bezeichnung des Vertrags, sondern auch auf die tatsächliche Durchführung ankommt, ist die Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis anzusehen.

44 29

45 e)

Das Landesarbeitsgericht hat - wenn auch im Zusammenhang mit § 117 BGB - festgestellt, dass die Parteien das vereinbarte Arbeitsverhältnis auch tatsächlich als solches vollzogen haben. Danach ist die Klägerin ihrer vertraglichen Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag nachgekommen, indem sie die Umbau- und Renovierungsarbeiten ins Werk gesetzt, das Bauprojekt geleitet und laufend überwacht hat, wofür sie auch entsprechend der vertraglichen Vereinbarung vergütet wurde. Diese Feststellungen sind für den Senat bindend, § 559 Abs. 2 ZPO .

46 30

47 f)

An dieser Bewertung ändert sich auch nichts durch die von der Revision erhobene Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe mehrere Zeugen zu Unrecht nicht dazu vernommen, Herr K. habe kein Therapiezentrum in Eigenregie errichten oder betreiben, sondern die Klägerin nur finanziell unterstützen wollen und die Eheleute K. hätten ab Ende 1999 die Loslösung aus dem Arbeitsverhältnis beabsichtigt. Diese Behauptungen schließen die tatsächliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses nicht aus, selbst wenn ihre Richtigkeit unterstellt wird.

48 31

49 3.

Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist nach dem Vorstehenden auch die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, bei dem zwischen Herrn K. und der Klägerin abgeschlossenen Vertrag handele es sich nicht um einen gemischten Vertrag mit Elementen eines Schenkungsvertrags, der der Form des § 518 BGB bedurft hätte. Das Landesarbeitsgericht hat ohne revisiblen Rechtsfehler angenommen, es bestehe kein auffälliges Missverhältnis zwischen der zugesagten Arbeitsleistung und der vereinbarten Vergütung.

50 32

51 4.

An dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Herrn K. und der Klägerin ändert auch der zwischen Frau A. K., der Rechtsnachfolgerin des Herrn K., und der Klägerin geschlossene Vergleich vom 23. August 2000 nichts. Dieser hat lediglich die einzelnen Rechte und Pflichten geringfügig modifiziert und die Geltung des Vertrags im Übrigen gerade bekräftigt.

52 33

III.

Die Beklagte ist als Rechtsnachfolgerin der Frau K., die zuvor ihren Ehemann K. beerbt hatte, in den Arbeitsvertrag der Klägerin und K. eingetreten (§ 1922 BGB) mit der Folge, dass sämtliche Rechte und Pflichten aus diesem Vertrag auf sie übergingen, § 1967 BGB . Die Möglichkeiten der beschränkten Erbenhaftung (§§ 1975 ff. BGB) wurden von der Beklagten nicht wahrgenommen.

53 34

54 IV.

Zu Recht sind die Vorinstanzen mit den Parteien von der Unwirksamkeit der Kündigung vom 28. Mai 2001 ausgegangen.

55 35

56 V.

Auch die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung vom 3. September 2001 sei nicht durch einen wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

57 36

58 1.

Nähere Angaben über die angeblich von der Klägerin begangene Arbeitsverweigerung fehlen. Wann die Klägerin welche Weisung missachtet haben soll, hat die Beklagte nicht dargelegt. Sie hat ihr Weisungsrecht gegenüber der Klägerin in Wahrheit nicht ausgeübt, weil sie das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses von Anfang an in Abrede gestellt hat. Da die Beklagte bereits keinen konkreten Pflichtenverstoß der Klägerin behauptet hat, geht ihre Revisionsrüge, eine Abmahnung sei entbehrlich gewesen, ins Leere.

59 37

60 2.

Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist es, dass das Landesarbeitsgericht keinen wichtigen Grund zur Kündigung in der von der Beklagten vorgetragene angespannten Haushaltslage gesehen hat.

61 38

62 a)

Dringende betriebliche Erfordernisse, die sich aus innerbetrieblichen Umständen (zB Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellen oder Einstellung der Produktion) oder aus außerbetrieblichen Gründen (Auftragsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben können, rechtfertigen regelmäßig nur eine ordentliche Arbeitgeberkündigung nach § 1 KSchG . Eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung kann nur ausnahmsweise zulässig sein, wenn zB der Arbeitgeber beim völligen Ausschluss einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit gezwungen wäre, über viele Jahre hinweg ein sinnentleertes Arbeitsverhältnis allein durch Gehaltszahlungen aufrechtzuerhalten (st. Rspr. zB BAG 28. März 1985 - 2 AZR 113/84 - BAGE 48, 220 und 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10, zu II 2 der Gründe mwN) .

63 39

64 b)

Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Die Beklagte kann die Klägerin im Rahmen des Arbeitsvertrags zu Arbeitsleistungen heranziehen. Dass sie zur Zahlung der Vergütung ihrer Angestellten überhaupt außer Stande wäre, hat sie nicht vorgetragen, ganz abgesehen davon, dass Vermögensverfall idR als solcher keine außerordentliche Kündigung zu begründen vermag. Außerdem hätte die Beklagte schon mit den Möglichkeiten der beschränkten Erbenhaftung die finanzielle Belastung auf das Vermögen aus dem Erbe begrenzen können. Diese Möglichkeit hat die Beklagte nicht ausgeschöpft.

65 40

66 3.

Darüber hinaus ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht keinen wichtigen Grund zur Kündigung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage gesehen hat, weil sich die Einrichtung und Unterhaltung einer Praxis für Schmerztherapie und Naturheilverfahren in dem K-Haus als nicht realisierbar herausgestellt habe.

67 41

- 68** Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass die Beklagte nicht ausreichend dargelegt hat, die ursprünglich von den Parteien dem Vertrag zugrunde gelegten Vorstellungen hätten sich in maßgeblicher Weise verändert. Das Projekt war von Anfang an mit einer gewissen Vagheit behaftet, die den vertragschließenden Parteien bekannt war und gerade in dieser Vagheit ausdrücklich vereinbart war. Daran hat sich nichts geändert. Außerdem ist nicht ausgeschlossen, dass das Vertragsziel noch erreicht werden kann.
- 69** 42
- 70** **VI.**
- Der zwischen den Parteien bestehende befristete Arbeitsvertrag wurde auch nicht durch die ordentliche Kündigung vom 26. September 2001 aufgelöst. Gem. § 15 Abs. 3 TzBfG unterliegt ein befristetes Arbeitsverhältnis nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies vereinbart ist. An einer solchen Vereinbarung fehlt es hier.
- 71** 43
- 72** **VII.**
- Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass die Beklagte im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrags verpflichtet ist, der Klägerin die geltend gemachte Vergütung für die Monate März 2001 bis Juni 2002 (16 Monate) in unstreitiger Höhe von 56.037,59 Euro brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 48.981,76 Euro seit 19. April 2002 und aus weiteren 7.055,83 Euro seit 13. Juni 2002 sowie vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 425,39 Euro zu zahlen.
- 73** 44
- 1.**
- Der Anspruch besteht gem. § 611 BGB iVm. Nr. 4 des Arbeitsvertrags der Parteien.
- 74** 45
- 75** a)
- Nach den nichtangegriffenen und damit bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit zumindest teilweise abgeleistet.
- 76** 46
- 77** b)
- Zu Recht bejaht das Landesarbeitsgericht den Anspruch auf die Differenz zur vollen vertraglichen Vergütung gem. § 615 BGB, soweit die von der Klägerin tatsächlich aufgewandte Arbeitszeit unterhalb der vereinbarten Wochenarbeitszeit gelegen haben sollte. Die Klägerin hat ihre Arbeitsleistung durch die zumindest teilweise Ableistung der Arbeitszeit tatsächlich angeboten (§ 294 BGB). Die Beklagte hat die von der Klägerin angebotenen Leistungen nicht angenommen.
- 78** 47
- 79** **2.**

Der Zinsanspruch ist gemäß § 286 und § 291 BGB begründet, allerdings in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Deutschen Bundesbank (§ 288 Abs. 1 Satz 1 BGB) nicht, wie vom Landesarbeitsgericht missverständlich formuliert, in Höhe "5 %" über dem Basiszinssatz (vgl. BAG 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - AP TVG § 3 Nr. 31 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 4, zu VII 2 der Gründe; 8. Juni 2004 - 1 AZR 308/03 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 124 = EzA BetrVG 2001 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 5, zu IV der Gründe) .

80 48

81 **VIII.**

Der Beklagten fallen gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zur Last.

Rost
Bröhl
Schmitz-Scholemann
Bartz
J. Walter

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.