



IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

A...

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: ...

g e g e n

B...

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: ...

wegen Kündigung und Arbeitsentgelt

Die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **R o t h** und die ehrenamtlichen Richter Steigerwald und Adacker aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 2003

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 11.07.2002 - Az.: 16 Ca 5586/01 - wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier Arbeitgeberkündigungen und Vergütungsansprüche der Klägerin.

Die 1943 geborene Klägerin, eine Ärztin mit dem Spezialgebiet traditionelle chinesische Medizin, insbesondere Akupunktur, zählte den betagten Unternehmer C... zu ihren Patienten. Dieser wollte auf ihre Anregung hin das in seinem Eigentum stehende Wohnhaus im Ortsteil D..., E... Straße ..., zur Einrichtung einer Privatklinik zur Verfügung stellen. Er wandte sich diesbezüglich mit Schreiben vom 02.12.1997 (Kopie Bl. 91 d. Gerichtsakte 16 Ca 8378/01) an die damalige Bürgermeisterin F... der Beklagten und bat um Unterstützung des Vorhabens, eine Akupunktur-Klinik einzurichten, die "... dem Wohle der Bevölkerung dient und auch für die Stadt eine gewisse Reklamewirkung bedeutet".

Mit Vertrag vom 10.12.1997 (Kopie Bl. 253 - 255 d.A.) überließen die Eigentümer G... und C... das Anwesen E... Straße ... in 90... Nürnberg der Klägerin, um dort ein Therapiezentrum auf dem Gebiet der Naturheilverfahren, traditionellen chinesischen Medizin und biologischen Schmerztherapie zu errichten. Der Vertrag hat eine Laufzeit von 30 Jahren, beginnend mit dem 10.12.1997 und regelt u.a. die Unentgeltlichkeit der Überlassung, die Tragung der Nebenkosten durch die Eigentümer, die Erlaubnis für die Klägerin, auch andere Ärzte mit in das Haus zu nehmen und 50 % des Hauses als Wohnraum zu nutzen. In einem Nachtrag wird u.a. vorgesehen, dass bei einer Auflösung dieses Klinikums der Besitz wieder an die Eigentümer zurückfällt. Am 09.01.1999 schlossen C... und die Klägerin einen befristeten Arbeitsvertrag (Kopie Bl. 256, 257 d.A.) mit einer Laufzeit vom 15.03.1999 bis 15.03.2008. Danach sollte die Klägerin gegen eine monatliche Vergütung von 6.900,-- DM und einer Wochenarbeitszeit von 25 Stunden beschäftigt werden als "Manager" und "Hausverwalter des Anwesens E... Straße ..." und aufgrund des Nachtrages vom 23.04.1999 (Kopie Bl. 258 d.A.) zusätzlich "die ärztliche Beratung von Herrn C... im Hinblick auf Leitung und Führung des "C...-Hauses" übernehmen".

Herr C... verstarb am 07.02.2000 und hinterließ als Erbin Frau G.... Gegen diese führte die Klägerin vor dem Arbeitsgericht Nürnberg bezüglich der eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen einen Rechtsstreit (Az.: 15 Ca 480/00), der im Verhandlungstermin vom 23.08.2000 mit Abschluss folgenden Vergleiches endete:

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 E... Str. ... zu

betreten und zu besichtigen.

3. Die Beklagte zahlt an die Klägerin für Januar bis Juli 2000 DM 48.300,-- (i.W.: Deutsche Mark achtundvierzigtausenddreihundert) brutto.
4. Die Klägerin verpflichtet sich, das mit Herrn C... geplante Vorhaben in Form einer Praxis für Schmerztherapie und Naturheilverfahren nunmehr unverzüglich in die Wege zu leiten und fortzusetzen.
5. Die Kosten des Verfahrens werden gegeneinander aufgehoben.

Frau G... verstarb am 03.02.2001; als Alleinerbin wurde die Beklagte eingesetzt.

Die Beklagte leistete ab März 2001 keine Zahlungen mehr an die Klägerin und kündigte bereits mit Schreiben vom 28.05.2001 (Kopie Bl. 12 d.A.) das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2001. Sie berief sich mit Schreiben vom 22.06.2001 auf die fehlende Wirksamkeit des abgeschlossenen Arbeitsvertrages, der nur ein Scheingeschäft gewesen sei und im Wesentlichen ein Schenkungsversprechen zum Inhalt habe, das jedoch wegen der Formvorschrift des § 518 BGB unwirksam sei.

Die Klägerin hat diese Kündigung mit der am 28.06.2001 zum Arbeitsgericht Nürnberg erhobenen Kündigungsschutzklage gerichtlich angegriffen.

Unter Zurücknahme der Kündigung vom 28.05.2001 hat die Beklagte mit Schreiben vom 03.09.2001 (Kopie Bl. 263 d.A.) eine außerordentliche und fristlose Kündigung eines etwa bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgesprochen und dies mit einer fehlenden Einsatzmöglichkeit begründet.

Das von der Klägerin hiergegen mit Klage vom 17.09.2001 eingeleitete Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht Nürnberg (Az.: 16 Ca 8378/01) ist mit Beschluss vom 13.06.2002 zu dem Ausgangsverfahren hinzuverbunden worden. Die Beklagte sprach mit Schreiben vom 26.09.2002 (Kopie Bl. 264 d.A.) vorsorglich eine weitere ordentliche Kündigung zum 31.10.2001 aus, die von der Klägerin mit ihrer zum Arbeitsgericht Nürnberg erhobenen Klage vom 08.10.2001 (Az.: 16 Ca 8912/01) ebenfalls angegriffen worden ist. Auch dieses Verfahren ist mit Beschluss vom 13.06.2002 zu dem Ausgangsverfahren hinzuverbunden worden.

Ein weiteres Klageverfahren beim Arbeitsgericht Nürnberg (Az.: 16 Ca 5587/01), in dem die Klägerin die ausstehende Vergütung für die Monate März bis Juli 2001 geltend gemacht hat, ist mit weiterem Beschluss vom 12.07.2001 zu dem Ausgangsverfahren hinzuverbunden worden.

In der Folgezeit hat die Klägerin mit den klageerweiternden Schriftsätzen vom 20.09.2001, 14.11.2001, 07.02.2002, 11.04.2002 und 13.06.2002 die Vergütungsansprüche für die Monate August 2001 bis Juni 2002 eingeklagt.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Mit Urteil vom 11.07.2002 hat das Arbeitsgericht Nürnberg festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen der Beklagten vom 03. und 26.09.2001 nicht beendet worden ist, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht. Ferner hat es die Beklagte verurteilt, an die Klägerin Annahmeverzugslohn in Höhe von 56.037,59 EUR zuzüglich von Zinsen sowie vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 425,39 EUR zu bezahlen.

Gegen das der Beklagten am 28.08.2002 zugestellte Urteil haben ihre Prozessbevollmächtigten mit Telefax vom 27.09.2002 Berufung beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingelegt und sie innerhalb der bis 30.12.2002 verlängerten Berufungsbeurkundungsfrist mit dem am selben Tag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz vom 11.12.2002 begründet.

Die Beklagte behauptet, entgegen seiner Bezeichnung handelt es sich bei dem Vertrag vom 09.01.1999 um keinen befristeten Arbeitsvertrag. Eine Leistungsverpflichtung der Klägerin hinsichtlich Management, Hausverwaltung und ärztlicher Beratung des "C...-Hauses" sollte tatsächlich nicht begründet werden, nachdem von Vertragsbeginn an kein Bedarf an Management-Leistungen, Hausverwaltertätigkeiten oder ärztlicher Beratung des Herrn C... bestanden habe. Soweit die Klägerin tatsächlich Hausmeistertätigkeiten, insbesondere Gartenpflege und Reinigungsarbeiten, verrichtet hätte, zählte dies nicht zu den Aufgaben eines Hausverwalters. Es fehle zudem an dem für ein Arbeitsverhältnis entscheidenden Merkmal der persönlichen Abhängigkeit, denn die Klägerin sei nicht weisungsgebunden gewesen. Ihr seien von Herrn C... keinerlei inhaltliche Vorgaben für ihr Tätigwerden gemacht worden. Schließlich fehle es auch an der Fremdnützigkeit, da sich das Management der Klägerin auf ein von ihr selbst bewohntes Gebäude und eine von ihr selbst geführte Praxis beschränke. Insbesondere die Errichtung einer Gartenanlage nach japanischem Muster diene zu allererst ihren eigenen betrieblichen Interessen. Die Klägerin sei auch nie in eine betriebliche Organisation ihres angeblichen Arbeitgebers eingebunden und eingegliedert worden. Der streitgegenständliche Vertrag sei demnach als Schenkungsvertrag i.S.d. §§ 516 ff. BGB und nicht als Arbeitsvertrag einzuordnen. Hieran würden auch die Vereinbarungen im Prozessvergleich vom 23.08.2000 nichts ändern. Die fehlende notarielle Beurkundung des Schenkungsversprechens werde im vorliegenden Fall durch die gerichtliche Protokollierung nicht gemäß § 127 a BGB ersetzt, denn der gerichtlich protokollierte Vergleich enthalte das Schenkungsversprechen selbst nicht. Aus diesem Grund sei das gesamte Vertragswerk gemäß §§ 518 Abs. 1, 125, 139 BGB formnichtig.

Selbst wenn ein Arbeitsverhältnis rechtswirksam begründet worden sei, habe sie aufgrund des tatsächlich nicht zu realisierenden Projektes und ihrer höchst angespannten haushaltsrechtlichen Situation einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Vertragsverhältnisses. Es bestehe auch keine Möglichkeit, die Klägerin auf einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen. Die Kündigung vom 03.09.2001 werde im Übrigen auf die nachhaltige und fortdauernde Leistungsverweigerung der Klägerin gestützt, schließlich sei ihr auch unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls bzw. des Fehlens der Geschäftsgrundlage ein Festhalten an dem Vertragsverhältnis nicht zumutbar. Mit dem Tode des Herrn C... sei der von ihm im Nachtrag vom 23.04.1999 als besonderes relevant dargestellte Aspekt der persönlichen ärztlichen Beratung in Wegfall geraten.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 11.7.2002, Az.: 16 Ca 5586/01, abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.
- II. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, Aktenzeichen: 16 Ca 5589/01, vom 11.07.02 kostenpflichtig zurückzuweisen.

Zur Begründung trägt sie vor, zwischen Herrn C... und ihr sei ein wirksamer Arbeitsvertrag geschlossen worden. Es habe sich hierbei nicht nur zum Schein um ein Arbeitsverhältnis gehandelt, sondern dieses sei zu seinen Lebzeiten auch tatsächlich so vollzogen worden. In dem Bereich der "Hausverwaltung" sei sie in zeitlich ganz erheblichem Umfang bei dem Umbau und der Sanierung des Gebäudes sowie der Anlage des Zen-Gartens tätig gewesen. Hierbei habe sie auch auf Anweisung des Herrn C... gehandelt, der ständig die Baustelle besucht und ein besonderes Interesse an der Anlage des Zen-Gartens gehabt habe. Unter "Hausverwaltung" habe sie auch einfachere Tätigkeiten wie Hausreinigung und Gartenpflege verstanden, da entgegen des Inhalts des Überlassungsvertrages die jeweiligen Hauseigentümer sich nicht hierum gekümmert hätten. Allein für die intensive Pflege des Zen-Gartens seien täglich über zwei Stunden anzusetzen.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit als "Managerin" sei von ihr ein Verein gegründet worden, den sie als erste Vorsitzende leite und der seine Arbeit bereits im Sommer 1999 aufgenommen habe. Nach Abschluss der Umbauarbeiten im Frühjahr 2000 habe sie ihre Praxis im Monat Oktober 2000 eröffnet. In der Praxis wirke auch ihr Sohn mit, der Ende Februar 2001 die Facharztausbildung abgeschlossen habe. Zur Förderung des Interesses an der traditionellen fernöstlichen Medizin und an Naturheilverfahren seien von ihr unter anderem ein Tag der offenen Tür veranstaltet worden, habe sie Vorträge über Akupunktur, chinesische Medizin und Kräuterheilkunde organisiert und teilweise selbst gehalten, Anzeigen und Interviews in Zeitungen und Zeitschriften platziert und eine umfangreiche Korrespondenz mit Interessenten, Patienten und anderen Ärzten gepflegt. Dies habe Herr C... durch die Überlassung des Hauses und den Abschluss des Arbeitsvertrages bezwecken wollen. In der Verfolgen dessen Anliegens sei auch die von der Beklagten geforderte Fremdnützigkeit ihres Handelns zu sehen. Angesichts ihres umfangreichen Tätigwerdens könne von einer Schenkung des Lohnes keine Rede sei und sei die für ein Schenkungsversprechen vorgeschriebene Form nicht einzuhalten. Angesichts ihrer Qualifikation und der Art der erbrachten Leistungen könne bei einem Stundensatz von 32,97 EUR auch nicht teilweise von einer Schenkung ausgegangen werden. Dem habe die in den Arbeitsvertrag eingetretene Erbin G... in dem gerichtlichen Vergleich vom 28.03.2000 Rechnung getragen und mit nur geringen Modifikationen den ursprünglichen Arbeitsvertrag bestätigt und die geforderten Nachzahlungen geleistet.

Für die Beklagte bestehe kein Recht zur Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung. Das Vertragsverhältnis sei werden sinnentleert, da nach einer - sicher langen - Aufbauphase der Praxisbetrieb tatsächlich laufe. Da sie auf einem medizinischen Spezialgebiet tätig sei, in dem die ärztlichen Leistungen von den Krankenkassen nicht bezahlt würden, gestalte sich die Aufbauphase schwieriger, insbesondere aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Situation. Die Haushaltslage der Beklagte gebe dieser keinen wichtigen Grund, das befristete Arbeitsverhältnis zu beenden, denn die Beklagte habe bei Annahme des Erbes auch die damit verbundenen Belastungen kalkulieren können. Eine Arbeitsverweigerung habe sie zu keinem Zeitpunkt begangen und eine Änderung der Geschäftsgrundlage würde allenfalls eine Änderungskündigung rechtfertigen. Die ausgesprochenen Kündigungen seien auch deshalb unwirksam, da die Personalvertretung der Beklagten nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Infolge der Befristung des Arbeitsverhältnisses sei das Recht zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung ausgeschlossen. Wegen der nicht wirksamen Beendigung des Vertragsverhältnisses sei die Beklagte als Erbin verpflichtet, die vertraglich vereinbarten Zahlungen zu leisten.

Hinsichtlich der näheren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b, c ArbGG und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Zwischen der Klägerin und Herrn C... ist ein wirksamer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, in den als Erbin zunächst dessen Ehefrau G... und nach deren Tod die Beklagte eingetreten sind.

Das wirksam begründete Arbeitsverhältnis ist von der Beklagten weder durch die außerordentliche Kündigung vom 03.09.2002 mit deren Zugang noch durch die ordentliche Kündigung vom 26.09.2001 mit Wirkung zum 31.10.2001 beendet worden.

Aufgrund der bestehenden vertraglichen Bindungen ist die Beklagte verpflichtet, für den hier streitgegenständlichen Zeitraum die vertraglich vereinbarte Vergütung an die Klägerin zu bezahlen.

1. Zwischen der Klägerin und Herrn C... ist am 09.01.1999 mit Nachtrag vom 23.04.1999 ein wirksamer befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 15.03.1999

bis 15.02.2008 abgeschlossen worden, vgl. § 611 Abs. 1 BGB. Dieser Vertrag ist nach dem Tode von C... in dem von der Klägerin gegen die Erbin G... geführten Rechtsstreits vor dem Arbeitsgericht Nürnberg (Az.: 15 Ca 480/00) durch Vergleich vom 23.08.2000 geringfügig modifiziert und im Übrigen ausdrücklich bestätigt worden. In dieses bestehende Arbeitsverhältnis ist die Beklagte nach dem Tode von Frau G... als deren Erbin eingetreten, § 1922 Abs. 1 BGB.

Dies ist deshalb zunächst zu prüfen, da Streitgegenstand der gegen die ausgesprochenen Kündigungen gerichteten besonderen Kündigungsschutzanträge ist, ob ein Arbeitsverhältnis, das bereits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung bestand hat zu dem mit der Kündigung beabsichtigten Termin wirksam beendet worden ist oder nicht (vgl. BAG vom 18.04.2002 - 8 AZR 346/01 - NZA 2002, 1207, 1209, m.w.N.).

- a) Zwischen der Klägerin und Herrn C... ist ab dem 15.03.1999 auf der Basis des schriftlichen Vertrages vom 09.01.1999 und des Nachtrages vom 23.04.1999 ein Arbeitsverhältnis begründet worden, das noch im Zeitpunkt des Zugangs der ausgesprochenen Kündigungen bestand.

- aa) Als Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher gegenseitiger Vertrag zu verstehen, in dem sich der Arbeitnehmer zur Leistung fremdbestimmter Arbeit im Dienste des Arbeitgebers und dieser zur Zahlung einer Vergütung verpflichtet (vgl. Schaub, ARHB, 10. Aufl., § 29 Rz. 1, m.w.N.).

Für die Abgrenzung von anderen Vertragsbeziehungen insbesondere einem sonstigen Dienstverhältnis i.S.d. § 611 Abs. 1 BGB hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung (vgl. Urteil vom 12.09.1996 - 5 AZR 1066/94 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB freier Mitarbeiter; Urteil vom 19.11.1997 - 5 AZR 653/96 - AP Nr. 90 zu § 611 BGB Abhängigkeit; jeweils m.w.N.) nicht entscheidend darauf abgestellt, wie die Parteien das Vertragsverhältnis bezeichnet haben. Der Status des Beschäftigten bestimmt sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen der Vertragspartner, sondern danach, wie die Vertragsbeziehung nach ihrem objektiven Geschäftsinhalt einzuordnen ist. Der wirkliche Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Wird der Vertrag abweichend von den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen vollzogen, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend. Zur Begründung hat der Senat ausgeführt, durch Parteivereinbarung könne die Bewertung einer Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedungen und der Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzes nicht eingeschränkt werden.

Bereits aus dieser Begründung folgt, dass die dargestellten Grundsätze nur für solche Fälle gelten, in denen die Parteien ihr Rechtsverhältnis gerade nicht als Arbeitsverhältnis bezeichnet haben, sondern etwa als freies Mitarbeiter- oder Dienstverhältnis. Haben die Parteien dagegen ein Arbeitsverhältnis vereinbart, so ist es auch als solches einzuordnen (so BAG im Urteil vom 12.09.1996). Zumindest dann, wenn die vereinbarte Tätigkeit sowohl im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses

oder eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden kann. In diesem Fall ist stets von einer Beschäftigung als Arbeitnehmer auszugehen, wenn dies vertraglich ausdrücklich so vereinbart worden ist. Nur dann, wenn es an einer solchen ausdrücklichen Vereinbarung fehlt, müssen im Einzelfall festzustellende Umstände hinzutreten, aus denen sich ergibt, dass das für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses erforderliche Maß an persönlicher Abhängigkeit gegeben ist (so BAG in den Urteilen vom 01.11.1995 - 5 AZR 84/94 und 5 AZR 880/94 - NZA 1996, 813 und 1996, 816). Hierbei wiederum steht der Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht entgegen, wenn der zur Dienstleistung Verpflichtete fachlichen Weisungen nicht unterliegt, wenn er Dienste höherer Art ausübt, bei denen der Ausführende ein höheres Maß an Eigeninitiative und fachlicher Selbstbestimmung in Anspruch nehmen darf (so BAG NZA 1996, 813, 814, m.w.N.).

- ab) Im vorliegenden Fall hat sich die Klägerin in Ziffer 1 des schriftlichen Vertrages vom 09.01.1999 verpflichtet, für den Vertragspartner als "Managerin" und "Hausverwalterin" sowie aufgrund des Nachtrages vom 23.04.1999 zusätzlich als "ärztliche Beraterin" tätig zu werden. Hierbei handelt es sich um die Erbringung von Dienstleistungen i.S.d. § 611 BGB, die sowohl in der Rechtsform einer selbständigen Tätigkeit bzw. eines freien Mitarbeiterverhältnisses als auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden können.

Die Parteien haben ihr Rechtsverhältnis auch ausdrücklich als Arbeitsverhältnis bezeichnet. Dies kommt nicht nur in der Überschrift des ursprünglich geschlossenen Vertrages zum Ausdruck, sondern wiederholt sich auch in der Überschrift des Nachtrages vom 23.04.1999. Darüber hinaus sind die einzelnen Bestimmungen des Vertrages inhaltlich auf ein Arbeitsverhältnis abgestellt. Dies beginnt in der Regelung der Tätigkeit in Ziffer 1 des Vertrages, wonach die einschlägigen Arbeiten als Managerin und Hausverwalterin "nach näherer Anweisung" zu erbringen sind. Ferner durch die Regelung des Ortes der geschuldeten Arbeitsleistungen in Ziffer 2 des Vertrages, der Arbeitszeit in Ziffer 6, des Urlaubs in Ziffer 7, den Modalitäten bei einer Arbeitsverhinderung in Ziffer 8 und schließlich auch seine sozialversicherungsrechtliche Behandlung, die in Ziffer 5 des Vertrages geregelt ist. Lediglich die Regelung in § 3 Abs. 3 des Vertrages könnte zu Bedenken Anlass geben, da der Vertrag nicht durch den Tod einer der beiden Vertragsparteien enden soll. Bei Tod des Arbeitgebers tritt dessen Erbe in das Vertragsverhältnis ein, dies ist jedoch bei Tod des Arbeitnehmers wegen der höchstpersönlichen Natur der Arbeitsverpflichtung, vgl. § 613 BGB, nicht der Fall. Dieser Vertragspassus ist insoweit einschränkend zu interpretieren, dass der Arbeitgeber bei vorzeitigem Tod der Arbeitnehmerin bereit ist, innerhalb der Laufzeit des Vertrages mit einem anderen Manager und Hausverwalter ein inhaltsgleiches Vertragsverhältnis einzugehen. Im Übrigen kommt dieser Bestimmung alleine kein so entscheidendes Gewicht zu, dass sie den Charakter der Vertragsbeziehungen entscheidend prägen könnte.

- ac) Die beiden Vertragsparteien haben bewusst den Typus eines Arbeitsvertrages gewählt und nicht eine anders geartete vertragliche Zusammenarbeit vereinbart. Herr C... als langjährig tätiger Unternehmer war es gewohnt, Dienste im Rahmen von Arbeitsverhältnissen erbringen zu lassen und seine Interessen durch den Einsatz weisungsgebundener Beschäftigter durchzusetzen. Die Klägerin andererseits hatte bereits in der Vergangenheit bei der Beklagten als angestellte Klinikärztin ihre fachlichen Dienste im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses erbracht. Sie hatte sicher auch ein Interesse daran, weiterhin in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu stehen, da die ärztlichen Leistungen, die sie in dem Therapiezentrum beabsichtigte zu erbringen, von den Krankenkassen nicht vergütet werden.

Der Vertragstypus und der konkrete Inhalt des Vertrages wurden in dem gerichtlichen Vergleich vom 23.08.2000 unter Mitwirkung je eines Rechtsanwaltes auf Seiten beider Parteien und des verhandlungsführenden Richters nochmals bestätigt, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass spätestens ab diesem Zeitpunkt keinerlei rechtliche Zweifel hinsichtlich der Art der Vertragsbeziehung mehr bestanden.

- ad) Die Fremdnützigkeit des Tätigwerdens der Klägerin bestand im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen hinsichtlich des Bereiches "Hausverwaltung" darin, dass der Wert des Grundbesitzes damit gesteigert bzw. erhalten wird. Dies insbesondere im Rahmen der Ausbau- und Renovierungsarbeiten, die im Jahr 1999 anstanden. Als "Managerin" des C...-Hauses sollte sie wesentlich dazu beitragen, die von Herrn und Frau C... beabsichtigte Förderung von Naturheilverfahren, traditioneller chinesischer Medizin und biologischer Schmerztherapie im Rahmen eines zu errichtenden Therapiezentrums (vgl. Präambel der Überlassungsvereinbarung vom 10.12.1997) in die Tat umzusetzen. Schließlich sollte sie auch als "ärztliche Beraterin" im Hinblick auf die Leitung und Führung des C...-Hauses zur Verfügung stehen.

- ae) Aufgrund der ausdrücklichen Wahl des Vertragstypus "Arbeitsverhältnis" und des Vorbehalts "näherer Anweisungen", kommt es auf den Umfang des tatsächlich ausgeübten Weisungsrechtes nicht an (so BAG vom 12.09.1996, a.a.O.). Dies gilt um so mehr, da Herr C... wegen der im Jahr 1999 eingetretenen akuten Verschlechterung seines Gesundheitszustandes nicht mehr in der Lage war, die Umbauarbeiten selbst so zu leiten, wie ursprünglich wohl beabsichtigt, und er den weiteren Innenausbau und die Inbetriebnahme des C...-Hauses nicht mehr erlebt hat.

- b) Bei dem Vertrag vom 09.01.1999 handelt es sich um kein Scheingeschäft i.S.d. § 117 BGB. Dies deshalb, da die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis unstreitig im Jahr 1999 tatsächlich vollzogen haben. Die Beklagte gestand in

ihrem Schriftsatz vom 21.12.2001 zu, dass die Klägerin die Umbau- und Renovierungsarbeiten im Anwesen E... Straße ... ins Werk gesetzt hatte, das Bauprojekt leitete und laufend überwachte, da der Gesundheitszustand des Hauseigentümers dies nicht mehr erlaubte. Von der Durchführung der Bauarbeiten konnten sich Vertreter der Beklagten im Rahmen eines außergerichtlichen Augenscheins Gewissheit verschaffen. Die Klägerin hat auch einen Konzeptentwurf vorgelegt (Kopie Bl. 80 - 85 d.A.), wie sich das künftige Tätigkeitsfeld als "Managerin und ärztliche Direktorin" zusammensetzen soll.

Diese Tätigkeiten standen im Interesse des Hauseigentümers und Förderers des Therapiezentrums und wurden von ihm entsprechend der vertraglichen Vereinbarung tatsächlich vergütet. Der vorgenommene Leistungsaustausch erfolgte auf der Basis der getroffenen vertraglichen Vereinbarungen, was letztendlich auch durch den gerichtlichen Vergleich vom 23.08.2000 mittelbar bestätigt worden ist. Nach dessen Ziffer 4 verpflichtete sich die Klägerin, die mit Herrn C... geplanten Vorhaben in Form einer Praxis für Schmerztherapie und Naturheilverfahren nunmehr unverzüglich in die Wege zu leiten und fortzusetzen. Bei Abschluss des Vertrages waren unstreitig die Bauarbeiten bereits vollendet und stand die Eröffnung des Praxisbetriebes im Oktober 2000 unmittelbar bevor.

- c) Bei der Vergütungszusage handelt es sich nicht ganz oder teilweise um ein Schenkungsversprechen, das der Form des § 518 Abs. 1 BGB bedurft hätte und über die §§ 125, 139 BGB zur Unwirksamkeit des gesamten Vertragswerkes führen könnte.
 - ca) Wie bereits ausgeführt, hat sich die Klägerin in dem Vertrag zur Erbringung einer Arbeitsleistung im Austausch gegen die vereinbarte Arbeitsvergütung verpflichtet, weshalb es sich um einen gegenseitigen Vertrag i.S.d. § 611 Abs. 1 BGB handelt. Die Auszahlung des Entgelts erfolgt in Abhängigkeit von der Erbringung der Arbeitsleistung. Damit handelt es sich bei dem vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelt um keine Schenkung i.S.d. § 516 Abs. 1 BGB, da die Zuwendung nicht unentgeltlich erfolgt (vgl. Palandt-Putzo, BGB, 63. Aufl., § 516 Rz. 8).
 - cb) Es liegt auch kein auffälliges Missverhältnis zwischen der zugesagten Arbeitsleistung und der vereinbarten Arbeitsvergütung vor, das daran denken ließe, von einer gemischten Schenkung auszugehen (vgl. hierzu Palandt-Putzo, a.a.O., Rz. 13). Bei einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 25 Stunden ergibt sich für die Tätigkeit der Klägerin eine Stundenvergütung von EUR 32,67 brutto. Diese Vergütung ist angesichts der Qualifikation der Klägerin und der Art der von ihr auszuführenden Tätigkeit nicht ungewöhnlich hoch. Bei der fachlichen Qualifikation der Klägerin und ihrer ins Auge gefassten künftigen Tätigkeit als Managerin und ärztlicher Leiterin des C...-Hauses werden Vergütungssätze, die in der Privatwirtschaft für eine ärztliche Tätigkeit mit Leitungsfunktionen bezahlt werden, entweder überhaupt nicht oder allenfalls in nicht nennenswertem Umfang überschritten. Das zukünftige Tätigkeits-

feld der Klägerin sollte nach dem vorgelegten Konzept (Kopie Bl. 80 - 82 d.A.) umfassen: Lehrtätigkeit, Koordination und Überprüfung der Therapie der anderen Therapeuten, Tätigkeit als TCM-Arzt, administrative Aufgaben, PR-Tätigkeit wie Organisation von medizinischen Veranstaltungen, Knüpfen von Kontakten mit anderen TCM-Zentren, Organisation von Hospitationen für Ärzte und Physiotherapeuten und deren Supervision sowie die Einladung und Betreuung von chinesischen und japanischen Akupunkteuren für Vortragsreihen und Therapiedemonstrationen. Hierbei handelt es sich allesamt um anspruchsvolle Tätigkeiten, die, wenn sie von einer promovierten Medizinerin ausgeübt werden, einen entsprechend hohen vergütungsrechtlichen Stellenwert haben.

Ein auffälliges Missverhältnis würde nur dann eintreten, wenn die Arbeitszeit entgegen der vertraglichen Verpflichtung einseitig von der Klägerin reduziert oder etwa gar auf Null gesetzt werden würde. Dies zu verhindern ist Aufgabe der Arbeitgeberin, die die Auszahlung der Vergütung von der Erbringung der vertraglich vereinbarten Tätigkeiten abhängig machen kann. Diesbezüglich hat sie sowohl in fachlicher Hinsicht ein Weisungsrecht gemäß Ziffer 1 des Vertrages als auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit im Rahmen des § 6 des Vertrages konkret zu regeln und die Einhaltung der Arbeitszeit zu kontrollieren.

- d) Die Beklagte ist als Erbin der Frau G..., die wiederum ihren Ehemann C... zuvor beerbt hat, in das bestehende Vertragsverhältnis gemäß § 1922 Abs. 1 BGB eingetreten. Sie kann sich nicht darauf berufen, sie habe an dem Betrieb einer Praxis für Schmerztherapie und Naturheilverfahren im C...-Haus nichts im Sinn, denn sie ist als Erbin auch in den Überlassungsvertrag vom 10.12.1997 eingetreten und muss sich den für diesen Vertrag von den Erblassern verfolgten Zweck der Förderung von Naturheilverfahren, traditioneller chinesischer Medizin und biologischer Schmerztherapie zu Eigen machen. Dies soll nach der Intention der Erblasser den schmerzgeplagten und an alternativen ärztlichen Therapien interessierten Mitbürgern dienen.

Da die Beklagte neben diesem Anwesen noch eine Reihe anderer Immobilien geerbt hat, wird sie bei der Frage, ob es sich lohnt, die Erbschaft anzutreten, entsprechende wirtschaftliche Überlegungen angestellt haben. Da sie das Erbe insgesamt angenommen hat, ist es nunmehr ihre Aufgabe, auch mit dem Anwesen E... Straße ... zu verfahren, wie von den Erblassern vertraglich vorgegeben.

2. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mit der Kündigung vom 03.09.2001 rechtswirksam mit Zugang der Kündigungserklärung außerordentlich gekündigt.

Insoweit fehlt es bereits an dem Vorliegen eines wichtigen Grundes, um eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB aussprechen zu können.

- a) Nach § 626 Abs. 1 BGB kann der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn Tatsa-

chen vorliegen, aufgrund derer ihm auch unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Kündigungsgrund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB ist der Sachverhalt, der objektiv das Arbeitsverhältnis mit dem Gewicht eines wichtigen Grundes belastet. Dies können Störungen im Leistungsbereich sein, insbesondere die Verletzung der Arbeitspflicht durch den Arbeitnehmer, oder auch die Verletzung von vertraglichen Nebenpflichten. Eine außerordentliche Kündigung kann nur auf solche Gründe gestützt werden, die sich konkret nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken. Wenn es um den künftigen Bestand des Arbeitsverhältnisses geht, muss dessen Fortsetzung durch objektive Umstände oder die Einstellung oder das Verhalten des Gekündigten im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im persönlichen Vertrauensbereich der Vertragspartner oder im Unternehmensbereich beeinträchtigt sein (vgl. hierzu KR-Fischermeier, 5. Aufl., § 626 BGB Rz. 105 m.w.N.).

Als wichtiger Grund für den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers kommt eine schwere Vertragsverletzung oder strafbare Handlung des Arbeitnehmers in Betracht. Ausnahmsweise auch betriebliche Gründe, wenn eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (vgl. KR-Fischermeier, a.a.O., Rz. 417).

- b) Von der Beklagten werden im vorliegenden Fall keine ausreichenden wichtigen Gründe i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB vorgetragen.
 - ba) Die Klägerin hat keine beharrliche Arbeitsverweigerung begangen, die es gerechtfertigt hätte, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen (vgl. hierzu KR-Fischermeier, a.a.O., Rz. 412). Diesbezüglich fehlen nähere Angaben der Beklagten, dass die Klägerin von ihr ergebnislos aufgefordert worden ist, im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit die in dem vorgelegten Konzept aufgeführten Tätigkeiten einer Managerin und ärztlichen Direktorin bzw. einer Hausverwalterin und ärztlichen Beraterin tatsächlich auszuüben. Insofern hätte es der konkreten Darlegung der von der Klägerin einzuhaltenden Arbeitszeiten und sich aus Kontrollen ergebender diesbezüglicher Pflichtverstöße bedurft. Ferner wäre vor Ausspruch einer Kündigung eine erfolglose Abmahnung erforderlich gewesen und eines nach erfolgter Abmahnung eingetretenen Wiederholungsfalles. Diesbezüglich fehlen jegliche konkrete Angaben der Beklagten, die in der Vergangenheit davon abgesehen hat, sich des ihr zur Verfügung stehenden arbeitsvertraglichen Instrumentariums zu bedienen.
 - bb) Die Beklagte kann sich auch nicht auf betriebliche Gründe stützen, insbesondere nicht ihre angespannte Haushaltslage. Bei Annahme der Erbschaft konnte sie kalkulieren, ob die Einnahmen aus den Immobilien oder die diesbezüglichen Veräußerungserlöse ausreichen, um die Verpflichtungen, die mit dem Betrieb des C...-Hauses verbunden sind, erfül-

len zu können. Diesbezüglich fehlen konkrete Angaben über die Erträge bzw. die Substanz des Resterbes. Solange dieses nicht aufgebraucht ist, kann auf die übrige haushaltsrechtliche Situation der Beklagten nicht abgestellt werden. Die Bindung an den Willen des Erblassers und die von ihm eingegangenen rechtlichen Verpflichtungen gebietet, das Anwesen, so wie von diesem gewollt und vertraglich geregelt, zu betreiben. Insoweit besteht für die Beklagte allenfalls die Möglichkeit, ihre Nachlassverbindlichkeit durch Verfahren gemäß § 1975 ff BGB zu beschränken. Da die Beklagte weder zu dem Mittel einer Nachlassverwaltung oder eines Nachlassinsolvenzverfahrens gegriffen hat, ist davon auszugehen, dass die Substanz des Erbes dazu ausreicht, die vertraglichen Verpflichtungen hinsichtlich des Anwesens E... Straße ... zu erfüllen. Für die Beklagte besteht mithin keine Möglichkeit, sich vorzeitig aus den vom Erblasser ganz bewusst eingegangenen längerfristigen Bindungen zu befreien und durch eine vorzeitige Stilllegung des Praxisbetriebes sich auch aus dem Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu lösen.

- bc) Die Beklagte kann sich nicht unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage aus dem hier streitgegenständlichen Arbeitsvertrag lösen. Es fehlen konkrete Angaben dafür, dass sich im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 03.09.2001 die Einrichtung und Unterhaltung einer Praxis für Schmerztherapie und Naturheilverfahren in dem C...-Haus als überhaupt nicht realisierbar herausgestellt habe. Soweit diesbezüglich von der Beklagten noch Defizite feststellbar gewesen sein sollten, hätte sie die Aufgabe gehabt, durch konkrete Anweisungen der Klägerin sicherzustellen, dass das C...-Haus zweckentsprechend genutzt wird. Nur wenn dies nicht der Fall wäre, fiel der Besitz wieder an die Grundeigentümerin zurück und könnte auch das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet werden.

Die Klägerin hat sich darauf berufen, sie habe in der Folgezeit in Zeitungen und Zeitschriften für die von ihr eingerichtete Praxis geworben, Vortragsveranstaltungen organisiert und daran teilgenommen. Dies konnte sie durch Vorlage von Zeitungsausschnitten, Ausschnitten aus Zeitschriften und Informationsmaterial über Vortragsveranstaltungen nachweisen. Diese Maßnahmen sind von der Beklagten nicht konkret in Abrede gestellt worden. Die Klägerin hat ferner auf den Betrieb einer Praxis in dem Anwesen hingewiesen, und auch den zeitlichen Umfang der Behandlung von einzelnen Patienten. Die Einrichtung einer Praxis konnte die Beklagte im Rahmen eines außergerichtlichen Augenscheins selbst feststellen.

Die Beklagte hat es in der Hand, durch die in dem Vergleich vom 23.08.2000 vereinbarten jederzeitigen Kontrollmöglichkeiten die zweckentsprechende Nutzung des C...-Hauses zu überprüfen und in Bezug auf den Überlassungsvertrag und die Fortsetzung des Arbeitsvertrages die vorgesehenen rechtlichen Möglichkeiten wahrzunehmen. Bezogen auf den Zeitpunkt der Kündigung kann die Zweckverfehlung des Überlassungsvertrages und ein hieraus resultierendes Kündigungsrecht nicht festgestellt werden.

- c) In Ermangelung eines ausreichenden Kündigungsgrundes braucht nicht näher überprüft zu werden, ob die vorgeschriebene Personalratsanhörung ordnungsgemäß durchgeführt worden ist und die für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zuständigen Gremien beteiligt worden sind.

- 3. Die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 26.09.2001 konnte das Arbeitsverhältnis nicht rechtswirksam zum 31.10.2001 beenden.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Dies folgt vor Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes aus der Regelung in § 620 Abs. 1 und Abs. 2 BGB und nunmehr aus § 15 Abs. 3 TzBfG.

Der befristete Arbeitsvertrag vom 09.01.1999 sieht nur das Recht zu einer fristlosen Kündigung, nicht jedoch zu einer vorzeitigen ordentlichen Kündigung vor. Er enthält auch keinen Verweis auf einen zu beachtenden Tarifvertrag, der eine entsprechende Regelung enthielte. Die Geltung eines Tarifvertrages wird von der Beklagten diesbezüglich auch nicht behauptet.

Insoweit ist die Möglichkeit, den befristeten Arbeitsvertrag vorzeitig ordentlich zu kündigen, nicht eröffnet. Dies widerspräche auch dem Willen des Erblassers.

- 4. Im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses ist die Beklagte verpflichtet, die vereinbarte Vergütung an die Klägerin zu bezahlen, § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. Ziffer 4 des Arbeitsvertrages.

- a) Die Klägerin hat zumindest zeitweise die Tätigkeit einer Managerin und ärztlichen Direktorin des C...-Hauses ausgeübt, wie sich aus den vorgelegten Ausschnitten aus Publikationen und Einladungsformularen ergibt. Sie hat ferner unstreitig den technischen Betrieb des Hauses aufrechterhalten und sich um dessen Reinigung und die Gartenpflege gekümmert. Auch die beiden letzten Tätigkeiten sah die Klägerin als von ihr geschuldet an, nachdem sich der jeweilige Hauseigentümer dem nicht angenommen hatte. Hieraus ergibt sich, dass die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit zumindest teilweise abgeleistet worden ist.

- b) Soweit die tatsächlich aufgewandte Arbeitszeit der Klägerin unterhalb der vereinbarten Wochenarbeitszeit gelegen haben sollte, schuldet die Beklagte die Differenz zur vollen vertraglichen Vergütung als Annahmeverzugslohn gemäß § 615 Satz 1 BGB. Sie hat nämlich von Anfang an negiert, zu der Klägerin in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, hat insoweit ihre Arbeitgeberstellung nicht wahrgenommen und weder auf die Einhaltung der Wochenarbeitszeit hingewirkt noch der Klägerin bestimmte Tätigkeiten aufgetragen.

Auch schon vor Ausspruch der ordentlichen Kündigung vom 28.05.2001 zum 30.06.2001 befand sich die Beklagte ab dem Monat März 2001 in Annahmeverzug. Wer von Anfang an bestreitet, in einem Arbeitsverhältnis mit einer

anderen Person zu stehen, muss sich dieser gegenüber so behandeln lassen, wie ein Arbeitgeber nach Ausspruch einer Kündigung. Es bedarf in diesem Zusammenhang gem. § 296 Satz 1 BGB keines tatsächlichen oder wörtlichen Angebotes des Arbeitnehmers, da der Arbeitgeber zu erkennen gibt, dass er nicht bereit ist, die in den einzelnen Beschäftigungsmonaten erforderlichen Mitwirkungshandlungen zu erbringen. Insoweit kann auf die Rechtsprechung nach Ausspruch einer Kündigung verwiesen werden (BAG vom 21.01.1993 - 2 AZR 309/92 - AP Nr. 53 zu § 61 BGB; vom 19.01.1999 - 9 AZR 679/97 - AP Nr. 79 zu § 615 BGB), die auch in anderen Fallkonstellationen zum Tragen kommt, in denen der Arbeitgeber erforderliche Mitwirkungshandlungen unterlässt (vgl. Erfurter Kommentar-Preiss, 4. Aufl., § 615 BGB Rdz 41,42 m.w.N). Tatsachen dafür, dass die Klägerin in dem betreffenden Zeitraum nicht in der Lage gewesen ist, ihre Arbeitstätigkeit auszuüben, oder sich den Weisungen der Beklagten widersetzt hätte, wurden von der Beklagten nicht vorgetragen.

Nach Ausspruch der von der Klägerin gerichtlich angegriffenen Kündigungen setzte sich ab dem 01.07.2001 der Annahmeverzug der Beklagten fort. Diesbezüglich kommt die zitierte Rechtsprechung (BAG a.a.O.) direkt zum Tragen.

- c) Da die Beklagte die Berechnung der Vergütungshöhe nicht in Abrede gestellt hat, erübrigen sich diesbezüglich weitere Ausführungen.
- d) Der geltend gemachte Zinsanspruch basiert auf den §§ 291, 288 Abs. 1 BGB.

III.

1. Die Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG zuzulassen, da der Rechtssache über den Einzelfall hinaus grundsätzliche Bedeutung zukommt. Dies in Bezug auf die hier festgestellte Arbeitnehmereigenschaft, die fehlenden Kündigungsgründe und die vergütungsrechtlichen Folgen der Negierung eines Arbeitsverhältnisses.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Revision eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim Bundesarbeitsgericht, **Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt** (Telefax-Nr. 0361/2636 - 20 00) eingelegt und in gleicher Weise innerhalb von zwei Monaten begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils.

Die Revisions- und die Revisionsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Roth, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Steigerwald , Ehrenamtlicher Richter

Adacker, Ehrenamtlicher Richter