



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau I. V., T. str. 204, L.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. X. K.,
von-C.-Platz 4, L.,

g e g e n

die D. D. Textilveredelung GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer
I. T., N. weg 10, U.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte U. U.
Partnerschaftsgesellschaft mbB,
P. wall 155 a, L.,

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 19.07.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Mailänder als Vorsit-
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Reich und den ehrenamtlichen Rich-
ter Strauß

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kre-
feld vom 08.11.2018 - 4 Ca 979/18 - wird auf ihre Kosten zurückge-
wiesen.**

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Mit der Klage begehrt die Klägerin Zahlung von rückständigen Gehältern unter Berufung auf ein Arbeitsverhältnis.

Die Beklagte wurde im Jahr 2003 gegründet. Gesellschafter waren damals der jetzige Geschäftsführer der Beklagten, Herr I. T., und der Ehemann der Klägerin, Herr N. V.. Letzterer besaß zum damaligen Zeitpunkt die Mehrheit der Gesellschaftsanteile.

Im September 2005 schloss die Klägerin mit der Beklagten einen Arbeitsvertrag, wonach sie für die Beklagte als Beraterin - zuletzt gegen ein Entgelt von € 3.759,31 brutto monatlich - tätig sein sollte. Inwieweit die Klägerin jemals Arbeitsleistung für die Beklagte erbrachte, ist unklar. Im Jahr 2018 hat sie unstreitig keinerlei Arbeitsleistungen für die Beklagte erbracht.

Im Jahr 2015 gingen die Gesellschaftsanteile des Ehemanns über eine Zwischenperson auf den Sohn der Klägerin und ihres Ehemanns, Herrn E.-B. V. über. Nachdem es im Jahr 2017 zu Auseinandersetzungen unter den Gesellschaftern gekommen war, wurde Herr T. zunächst als Mitgeschäftsführer abberufen und der Sohn der Klägerin zum Alleingeschäftsführer bestellt. Tatsächlich nahm jedoch der Ehemann der Klägerin diese Aufgabe wahr. Schließlich verkaufte der Sohn der Klägerin im Dezember 2017 seinen Geschäftsanteil an Herrn T., der sodann Alleingesellschafter und alleiniger Geschäftsführer der Beklagten wurde. In dieser Eigenschaft kündigte er das Anstellungsverhältnis der Klägerin zum 31.05.2018.

Mit Schreiben vom 02.03.2018 machte die Klägerin Arbeitsentgelt aus dem gekündigten Arbeitsverhältnis für die Monate Februar 2018 und März 2018 in Höhe von „brutto € 7.518,62 = netto € 5.168,98“ gegenüber der Beklagten geltend und setzte eine Zahlungsfrist bis zum 10.03.2018. Auf die mit der Klageerwidernung als Anlage B2 vorgelegte Kopie wird Bezug genommen.

Da keine Zahlung erfolgte, hat die Klägerin mit ihrer am 18.06.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage zunächst Zahlung von Arbeitsentgelt für die Monate März bis Mai 2018 in Höhe von „€ 11.277,93 brutto = € 5.535,54 netto“ verlangt und die Klage mit Schriftsatz vom 29.06.2018 um die Zahlung weiterer € 3.759,31 brutto = € 1885,18 netto erweitert, weil auch das Gehalt für Februar 2018 nicht gezahlt worden sei.

Die Klägerin hat behauptet, am 14.11.2017 mit ihrem Ehemann die Vereinbarung getroffen zu haben, dass sie im Falle der Kündigung von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt werde. Dabei habe ihr Ehemann als bevollmächtigter Vertreter ihres gemeinsamen Sohnes in dessen damaliger Eigenschaft als Geschäftsführer der Beklagten gehandelt. Am darauf folgenden Tag habe zwischen ihrem Ehemann als Vertreter des Sohnes und dem Gesellschafter Herrn T. ein Gespräch stattgefunden, bei dem man übereingekommen sei, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit gesetzlicher Frist ordentlich gekündigt und die Klägerin nach Erhalt der Kündigung unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werde. Am 08.03.2018 habe nochmals eine Besprechung zwischen den beiden stattgefunden, deren Inhalt ihr Ehemann Herr T. mit der mit Schriftsatz vom 10.10.2018 in Kopie vorgelegten E-Mail vom 09.03.2018 bestätigt habe. Dem habe Herr T. nicht widersprochen. Nachdem sich die Beklagte nicht an diese Vereinbarung gehalten habe, habe sie vorsorglich ergänzend von ihrem Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung Gebrauch gemacht.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin € 15.037,24 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.07.2018 zu zahlen.

Die Beklagtenseite hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgebracht, eine Anspruchsgrundlage für einen Vergütungsanspruch sei nicht gegeben. Die Klägerin habe weder gearbeitet noch ihre Arbeitskraft tatsächlich oder wörtlich angeboten. Vereinbarungen über eine Freistellung seien nicht getroffen worden. Es habe zwar am 15.11.2017 eine Besprechung gegeben. Ausweislich des mit der Klageerwiderung als Anlage B1 in Kopie vorgelegten Protokolls vom 17.11.2017 sei aber nur über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.04.2018 gesprochen worden. Eine Vereinbarung über eine Freistellung habe es nicht gegeben. Bei der Besprechung im März 2018 habe Herr T. gegenüber dem Ehemann der Klägerin sämtliche Ansprüche abgelehnt. Die E-Mail vom 09.03.2018 sei überdies nie auf dem E-Mail-Account des Geschäftsführers der Beklagten angekommen.

Mit Urteil vom 08.11.2018, auf dessen Entscheidungsgründe wegen der im Einzelnen zugrundeliegenden Erwägungen verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Mit ihrer form- und fristgemäß eingelegten Berufung, wegen deren teils wiederholenden, teils vertiefenden Details auf die Berufungsbegründung verwiesen wird, wendet sich die Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts.

Das Arbeitsgericht habe rechtsfehlerhaft nicht berücksichtigt, dass die Beklagte die Vergütung für Januar 2018 bezahlt habe, obgleich die Klägerin auch in diesem Monat unstreitig nicht gearbeitet habe. Da das Gehalt für Februar 2018 dann nicht mehr gezahlt worden sei, habe die Klägerin dies angemahnt und gleichzeitig von ihrem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch gemacht. Zusätzlich habe sie sich auf die Freistellungsvereinbarung berufen. Diese Vereinbarung sei zunächst zwischen ihr und ihrem Ehemann als Vertreter des seinerzeitigen Geschäftsführers Herrn E.-B. V. am 14.11.2017 in ihrer Wohnung mit dem Inhalt getroffen worden, dass sie im Falle einer Kündigung durch die Beklagte von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werde. Ihr Ehemann sei von ihrem Sohn umfassend bevollmächtigt worden, diesen als Privatperson aber auch in seiner Eigenschaft als Gesellschafter und Geschäftsführer der Beklagten zu vertreten. Auf die mit Schriftsatz vom 12.03.2019 in Kopie vorgelegte Vollmachtsurkunde wird Bezug genommen.

Während der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht hat der Vertreter der Klägerin erklärt, dass die Klägerin nie im Betrieb der Beklagten gearbeitet habe und zwar seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, welches richtigerweise seit dem Jahr 2005 bestehe. Die Klägerin habe deshalb auch nie ihre Arbeitskraft anbieten müssen und auch nie angeboten. Es sei von Anfang an so gewesen, dass die Klägerin Gehalt ohne Arbeit bekommen habe. Wie sich aus dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 25.01.2007 - 5 AZB 49/06 ergebe, handele es sich bei einer solchen Vereinbarung nicht um ein Scheingeschäft.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 08.11.2018 - 1 Ca 631/08 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie € 15.037,24 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.07.2018 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Mit ihrer Berufungsbeantwortung, auf die wegen der Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens verwiesen wird, verteidigt sie das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags. Sie bestreitet die Echtheit der vorgelegten Vollmachtssurkunde einschließlich des behaupteten Ausstellungsdatums. Im Übrigen läge auf Seiten der Beklagten keine Kenntnis darüber vor, ob Vereinbarungen getroffen worden seien, wonach die Klägerin nicht habe arbeiten müssen. Selbst wenn dem aber so gewesen sein sollte, könne daraus keine dauerhafte Bindung resultieren.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrundeliegenden Sachverhalts sowie des widerstreitenden Sachvortrags und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien wird gemäß § 69 Abs. 3 Satz 2 ArbGG ergänzend auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils sowie den Akteninhalt, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen aus beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 1, 2, 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO genügende und deshalb zulässige Berufung konnte in der Sache keinen Erfolg haben. Das Arbeitsgericht hat den Rechtsstreit richtig entschieden, indem es die Klage abgewiesen hat.

1. Das Arbeitsgericht ist auf der Grundlage des seiner Entscheidung zugrunde zu legenden Sachvortrags der Parteien in zutreffender Darstellung und Anwendung der für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgeblichen Rechtsgrundsätze zu dem Ergebnis gelangt, dass die Klägerin weder aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs der Beklagten nach § 615 BGB noch aufgrund einer zwischen den Parteien getroffenen Freistellungsvereinbarung Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt für die Monate Februar 2018 bis Mai 2018 hat. Das Berufungsgericht teilt diese Auffassung und folgt den zugrundeliegenden Erwägungen des Arbeitsgerichts, die es sich unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils zu Eigen macht (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

2. Im Berufungsverfahren sind weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Hinsicht Gesichtspunkte vorgebracht worden, die zu einer Abänderung der ausführlich und sorgfältig begründeten Entscheidung des Arbeitsgerichts Veranlassung

geben könnten. Im Gegenteil: Aufgrund des zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht gegebenen Sachvortrags der Klägerin ist die Klage bereits unschlüssig.

Nach der Behauptung der Klägerin war unter den Parteien von Anfang an vereinbart, dass die Beklagte zwar zur Zahlung von Entgelt, die Klägerin aber nicht zur Erbringung von Arbeitsleistung verpflichtet sein sollte, weshalb sie auch nie Arbeitsleistung für die Beklagte erbracht habe.

a) Dies als zutreffend unterstellt, kann die Klägerin kein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsvergütung aus §§ 611, 611a BGB haben, weil die Parteien keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

aa) Nach § 611a BGB wird der Arbeitnehmer durch den Arbeitsvertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet, während der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist. Damit ist der Arbeitsvertrag ein Dienstvertrag i.S.d. § 611 BGB. Da die Entgeltlichkeit der Dienstleistung „für den Dienstvertrag wesentlich“ ist (Mot II 459), ist der Dienstvertrag ein gegenseitiger Austauschvertrag, auf die die §§ 320 ff. BGB Anwendung finden. Bei einem solchen Vertrag sind die beiderseitigen Leistungspflichten „der Entstehung nach durcheinander bedingt“, wobei für den Dienstvertrag noch die Besonderheit hinzukommt, dass der Tatbestand eines rechtsgeschäftlichen Leistungsversprechens nur für die Verpflichtung zur Dienstleistung vorliegen muss, während eine ggf. fehlende Vergütungszusage nach näherer Maßgabe des § 612 Abs 1 kompensiert werden kann (Staudinger/Richardi/Fischinger (2016) BGB § 611, Rn. 4, m.w.N.).

bb) Eingedenk dieser Wesensbestimmung des Arbeitsvertrages kann kein Zweifel bestehen, dass eine Vereinbarung, wonach die eine Partei eine Zahlung zu leisten hat, für die die andere Partei nach ausdrücklicher Vereinbarung gerade keine Leistung erbringen muss, kein Austauschvertrag und damit auch kein Dienstvertrag und kein Arbeitsvertrag ist. Schließen die Vertragsparteien den bewusst und gewollt auf die Vereinbarung einer solch einseitigen Leistungsverpflichtung gerichteten Vertrag gleichwohl unter der Bezeichnung „Arbeitsvertrag“ ab, so ändert dies nichts am tatsächlich gegebenen Willen der Parteien. Da dieser nicht auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages gerichtet war, handelt es sich bei dem entgegen dem erklärten Willen gleichwohl als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag um ein Scheingeschäft, das gemäß § 117 Abs. 1 BGB nichtig ist.

cc) Dem lässt sich nicht entgegen halten, dass ein Scheingeschäft deshalb nicht vorliege, weil die Parteien die „Wirkungen des vereinbarten Arbeitsvertrages“, etwa in Gestalt der Begründung eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses, gewollt hätten (so aber Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2002 – 11 Sa 697/02 –, juris; u.U. auch BAG, Beschluss vom 25. Januar 2007 – 5 AZB 49/06 –, juris). Es mag wohl sein - genauer gesagt, es liegt auf der Hand -, dass der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, an anderer Stelle (ggü. Sozialversicherung und Fiskus) etwas zu bewirken. Daraus die Schlussfolgerung zu ziehen, dass dann auch das Rechtsgeschäft gewollt sein müsse, hieße aber dem vorgespiegelten Schein zu erliegen und die Gültigkeit des Rechtsgeschäfts damit zu begründen, dass die Wirkungen des Scheins (nicht die des Rechtsgeschäfts!) gewollt gewesen seien. Die Rechtswirkung des Arbeitsvertrages läge in der Begründung des Austauschverhältnisses zwischen Arbeitsleistung und Vergütung. Diese Rechtswirkung war erklärtermaßen nicht gewollt! Gewollt war ausschließlich die Vorspiegelung eines dahingehenden Rechtsscheins zu dem Zweck, Dritte durch die irrige Annahme, es läge tatsächlich ein Arbeitsverhältnis vor, dazu zu veranlassen, auch die in ihrem jeweiligen Zusammenhang maßgeblichen Kriterien, etwa für das Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses und/oder für die steuerliche Anerkennung von Entgeltzahlungen als Betriebsausgabe, zu bejahen. Eben dies sanktioniert § 117 Abs. 1 BGB.

dd) Die Einwendung des Scheingeschäfts scheitert auch nicht daran, dass die Vertragsparteien den zum Schein abgeschlossenen Arbeitsvertrag später bestätigt und ihm damit gemäß § 141 BGB zur Wirksamkeit verholfen hätten.

(1) Entgegen der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22.11.2002 kann eine solche Bestätigung nicht in der Zahlung von Löhnen, der permanenten Erstellung der Lohnabrechnungen oder der Abführung oder gar der Erstellung eines (dann wohl inhaltlich auch noch unzutreffenden) Zeugnisses und erst recht nicht in dem Ausspruch einer Kündigung erblickt werden (vgl. Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2002 – 11 Sa 697/02 –, Rn. 5, juris). Das Landesarbeitsgericht Köln übersieht bei seiner Entscheidung zweierlei:

Zum einen kommt eine Bestätigung i.S.d. § 141 Abs. 1 BGB nur in Betracht, wenn im Moment der Bestätigung alle Wirksamkeitserfordernisse für das zu bestätigende Rechtsgeschäft vorliegen, mit anderen Worten der die Nichtigkeit bewirkende Umstand nicht mehr gegeben ist (Staudinger/Roth (2015) BGB § 141, Rn. 17). Zum anderen muss nach außen hin sichtbar werden, dass der Bestätigende (oder die Bestätigenden im Falle eines Vertrages) entweder die Nichtigkeit des Vertrages kennt oder er zumindest Zweifel an der Wirksamkeit des Geschäfts

hat. Das Festhalten an einem unerkannt nichtigen Geschäft ist gerade keine Bestätigung und führt daher auch nicht zur Wirksamkeit des Rechtsgeschäfts (Staudinger/Roth (2015) BGB § 141, Rn. 20).

Im gegebenen Fall ist weder die eine noch die andere Voraussetzung erfüllt. Im Gegenteil: Nach dem Vorbringen der Klägerin hat sie bis zum Schluss nicht gearbeitet und auch nie arbeiten sollen. Damit steht für die Prüfung der Schlüssigkeit der Klage fest, dass die Parteien im Lauf der Jahre nie eine Verpflichtung der Klägerin zur Erbringung von zur Arbeitsleistung begründet und damit auch nie den zur Nichtigkeit der Vereinbarung führenden Mangel beseitigt haben. Dass jedenfalls die Klägerin - bis zuletzt - nicht von einer möglichen Nichtigkeit des Vertrages als Scheingeschäft ausging, lässt sich an ihrem gesamten Prozessvortrag ablesen und wird durch die Erklärung während der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht noch einmal unterstrichen.

(2) Aus demselben Grunde kann in den von der Klägerin behaupteten Freistellungsvereinbarungen keine Bestätigung i.S.d. § 141 BGB liegen.

Im Lichte der Behauptung, dass nie eine Arbeitsverpflichtung gewollt gewesen sei, können die von der Klägerin behaupteten „Freistellungsvereinbarungen“ allenfalls als klarstellende Bestätigung dessen verstanden werden, was ohnehin schon galt, nämlich, dass die Klägerin auch weiterhin nicht zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet sein sollte. Das ist allenfalls eine Bestätigung des aus den dargelegten Gründen nichtigen Scheingeschäfts exakt in dem Punkt, der die Nichtigkeit bewirkt, nicht aber eine solche, die zu einer nunmehr rechtgültigen Vereinbarung führen könnte.

b) Eine andere Anspruchsgrundlage, die der Klägerin im Hinblick auf den mit der Klage verfolgten Streitgegenstand zum Erfolg verhelfen könnte, ist nicht ersichtlich.

Zwar finden nach § 117 Abs. 2 BGB in dem Fall, dass durch ein Scheingeschäft ein anderes Rechtsgeschäft verdeckt wird, die für das verdeckte Rechtsgeschäft geltenden Vorschriften Anwendung. Gleichwohl bedarf die Frage, ob die Klägerin vor diesem Hintergrund gegen die Beklagte aus anderem Rechtsgrund - etwa aus einem Schenkungsversprechen - Ansprüche zustehen könnte, keiner Klärung, da es sich um einen anderen Streitgegenstand handelt, den die an der Vereinbarung eines Arbeitsverhältnisses festhaltende Klägerin mit der Klage gerade nicht verfolgt.

a) Nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff bestimmt sich der Gegenstand des Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und dem ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund). Der Streitgegenstand iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erfasst alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht unterbreitet hat. Eine Mehrheit von Streitgegenständen iSd. ZPO liegt auch dann vor, wenn die materiell-rechtliche Regelung die zusammentreffenden Ansprüche durch eine Verselbständigung der einzelnen Lebensvorgänge erkennbar unterschiedlich ausgestaltet (BAG, Urteil vom 02. August 2018 – 6 AZR 437/17 –, juris, Rn. 20, m.w.N.). Geht es um die Anwendung verschiedener Normen auf verschiedene Sachverhalte (z.B. Tätigkeit, die bestimmte tarifliche Anforderungen erfüllt, einerseits und Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern mit gleicher Tätigkeit hinsichtlich ihrer Arbeitszeit andererseits), so liegen selbst dann verschiedene Streitgegenstände vor, wenn beide für sich betrachtet zu demselben (Zahlungs-) Anspruch zu führen vermögen (BAG, Urteil vom 02. August 2018 – 6 AZR 437/17 –, juris, Rn. 20 - 22). Wird auf der Grundlage des gleichen Lebenssachverhalts einmal die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses und zum anderen die Feststellung eines Gesellschaftsverhältnisses begehrt, so liegen darin unterschiedliche konkrete Rechtsverhältnisse und damit auch Streitgegenstände (BAG, Urteil vom 30. Juni 1988 – 2 AZR 797/87 –, Rn. 24, juris).

b) Streitgegenstand des hiesigen Verfahrens ist danach das durch Antrag und Lebenssachverhalt bestimmte Begehren der Klägerin, die Beklagte aus Arbeitsvertrag i.V.m. einer Freistellungsvereinbarung zur Zahlung eines Bruttobetragtes als Arbeitsvergütung (Arbeitsentgelt, Gehälter, Lohn) für die Zeit zwischen Ausspruch der Kündigung und dem Auslaufen der Kündigungsfrist zu verurteilen.

In Anwendung der vorstehenden Rechtsgrundsätze erweist sich die Frage, ob die Klägerin von der Beklagten etwa aufgrund eines Schenkungsversprechens monatlich die unentgeltliche Zuwendung eines Geldbetrages verlangen kann, um einen davon zu unterscheidenden Streitgegenstand. Das zeigt sich schon am Antrag, der in diesem Fall nicht auf die Zahlung eines Bruttobetragtes gerichtet wäre, aber auch daran, dass jeweils unterschiedliche konkrete Rechtsverhältnisse zugrunde liegen (einerseits Arbeitsverhältnis, andererseits Schenkungsversprechen).

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 97 Abs. 1 ZPO.

III.

Die Revision an das Bundesarbeitsgericht war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG wegen Divergenz zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. November 2002 – 11 Sa 697/02 – zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände

oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Mailänder

Reich

Strauß

Beglaubigt

Gollin-Neuhaus
Regierungsbeschäftigte

