

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 3 Sa 367/11**

2 Ca 584 a/11 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 25.01.2012

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 25.01.2012 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 07.07.2011 – 2 Ca 584 a/11 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

## Tatbestand

Die Parteien streiten sich im Berufungsverfahren nur noch um die Wirksamkeit einer Kündigung.

Die Klägerin war auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 28.06.1992 (Bl. 3 f. d. A.) seit dem 01.07.1992 in der von ihrem Ehemann betriebenen Arztpraxis tätig. Zuletzt betrug ihre Bruttomonatsvergütung 3.000,00 EUR.

Der Ehemann der Klägerin erkrankte. Wegen seiner Erkrankung leitete der Ehemann der Klägerin die Praxis nicht mehr selber, sondern setzte Vertretungsärzte ein, die die Praxis führten. Mit der Beklagten zu 2. trat er in Verhandlungen über die Übernahme der Praxis ein. Unter dem Datum des 18.10.2010 schloss die Beklagte zu 2. den Praxisübernahmevertrag (Bl. 19 - 27 d. A.) mit dem Ehemann der Klägerin ab. Die Klägerin war bei den Verhandlungen und diesem Vertragsschluss anwesend. Nach dem Inhalt des Vertrages war die Übernahme der Praxis zum 01.01.2011 vorgesehen. Bis zu diesem Zeitpunkt sollte der Ehemann der Klägerin die Praxis selbst oder durch einen Vertreter weiterführen. Hintergrund dieser Regelung war, dass das Nachbesetzungsverfahren erst vor dem zuständigen Zulassungsausschuss abgeschlossen werden musste. In § 6 des Vertrages (Bl. 22 d. A.) ist geregelt, dass die Beklagte zu 2. durch die Übernahme der Praxis in die bestehenden Arbeitsverhältnisse eintrete. Hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses der Klägerin vereinbarten deren Ehemann und die Beklagte zu 2. in § 6 Folgendes:

„Der Praxisübergeber sichert zu, dass die Arbeitnehmerin Frau U... S... mit Wirkung zum Übergabestichtag gekündigt bzw. das Arbeitsverhältnis mit ihr einvernehmlich beendet wird. Sollte die Praxisübernehmerin aus diesem Arbeitsverhältnis irgendwie in Anspruch genommen werden, stellt sie der Praxisübergeber hiermit von allen Ansprüchen frei. Weiter sichert der Praxisübergeber zu, dass die Arbeitnehmerin Frau U... S... im Rahmen eines mit der Praxisübernehmerin neu abzuschließenden Arbeitsverhältnisses (befristet für einen Übergangszeitraum) im Rahmen einer überleitenden Tätigkeit für die Praxisübernehmerin tätig ist.“

In § 9 Abs. 1 des Vertrages (Bl. 25 d. A.) trafen die Parteien des Übernahmevertrages eine Regelung für den Fall, dass der Ehemann der Klägerin vor dem Übergabestichtag sterben oder berufsunfähig werden sollte. Dort heißt es:

„Verstirbt der Praxisübergeber vor dem Übergabestichtag oder wird er vor dem Übergabestichtag berufsunfähig, so bleibt die Wirksamkeit dieses Vertrages davon unberührt. Die Praxisübernehmerin kann in diesem Fall Zug um Zug gegen Erbringung des Kaufpreises die sofortige Erfüllung des Vertrages verlangen. Ist der Praxisübernehmerin eine sofortige Übernahme nicht möglich oder zumutbar, ist zur Aufrechterhaltung des Praxisbetriebes bis zum Übergabestichtag von dem Praxisübergeber bzw. seinen Erben in Abstimmung mit der Praxisübernehmerin ein Praxisvertreter einzustellen.“

Am 23.10.2010 verstarb der Ehemann der Klägerin. Die Klägerin war seine Alleinerbin und trat das Erbe an. Ab dem 25.10.2010 führten verschiedene Ärzte, unter anderem auch die Beklagte zu 2. ab dem 01.11.2010, die Praxis mit Genehmigung der Kassenärztlichen Vereinigung Schleswig-Holstein als Praxisvertreter fort. Die Einnahmen für die Zeit bis zum 31.12.2010 vereinnahmte die Klägerin. Sie trug auch die Kosten des Praxisbetriebes bis dahin.

Ab dem 01.12.2010 bis zum 31.12.2010 wurde die Praxis auf Veranlassung der Beklagten zu 2. und des Beklagten zu 1., mit dem die Beklagte zu 2. seit Januar 2011 in den Praxisräumlichkeiten im Rahmen einer Berufsausübungsgemeinschaft eine Praxis betreibt, renoviert. Die Klägerin selbst war seit Anfang Dezember arbeitsunfähig krankgeschrieben.

Die Klägerin meldete sich zum 01.01.2011 arbeitslos. Ihr wurde ab diesem Tag Arbeitslosengeld bewilligt. Ihr Steuerberater hatte zuvor für das Arbeitsamt ein Schreiben gefertigt, aus dem hervorging, dass sie in der Arztpraxis vom 1.7.1992 bis zum 31.12.2010 in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden hat. Die „bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses“ zur Vorlage beim Arbeitsamt notwendige Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III füllte die Klägerin zum Zwecke der Anspruchsbeurteilung selbst aus und reichte sie dann ein.

Zu der Aufnahme einer Tätigkeit durch die Klägerin in der Praxis ab dem 01.01.2011 kam es nicht. Am 03.01.2011 erschien sie in der Praxis der Beklagten und erklärte, zu unveränderten Bedingungen arbeiten zu wollen. Das lehnten diese ab.

Mit einer Klageschrift vom 25.03.2011 machte die Klägerin in dem Verfahren 2 Ca 521 a/11 gegenüber der Beklagten zu 2. Vergütungsansprüche in Höhe von 6.000,00

EUR brutto für die Monate Januar und Februar 2011 geltend. Das Berufungsverfahren wurde vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein unter dem Az. 3 Sa 368/11 geführt.

Mit Schreiben vom 30.03.2011 (Bl. 5 d. A.) kündigten die Beklagten vorsorglich das Arbeitsverhältnis der Klägerin für den Fall, dass es über den 31.12.2010 bestanden haben sollte, zum 30.09.2011.

Mit ihrer Klageschrift vom 05.04.2011 begehrt die Klägerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 30.03.2011 aufgelöst ist. Sie hat stets die Ansicht vertreten, dass ihr Arbeitsverhältnis ungekündigt im Wege eines Betriebsübergangs auf die Beklagten übergegangen und nicht wirksam beendet worden sei. Die Kündigung vom 30.03.2011 verstoße gegen § 613 a Abs. 4 BGB, da sie wegen eines Betriebsübergangs erfolgt sei.

Die Beklagten waren stets der Ansicht, das Arbeitsverhältnis sei durch Antritt des Erbes erloschen, da die Klägerin in ihr eigenes Arbeitsverhältnis als Arbeitgeberin eingetreten sei. Jedenfalls sei die Vorgehensweise der Klägerin rechtsmissbräuchlich.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 07.07.2011 die Klage abgewiesen. Es ist insoweit der Argumentation der Beklagten gefolgt, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei durch den Erbfall gem. § 1922 BGB erloschen, weil hierdurch Personenidentität von Gläubiger- und Schuldnerstellung eingetreten sei. Der Zusammenfall von Gläubiger- und Schuldnerstellung führe zum Erlöschen der gegenseitigen Forderungen und damit zum Wegfall des Arbeitsverhältnisses. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe des Urteils verwiesen.

Gegen diese der Klägerin am 26.08.2011 zugestellte Entscheidung hat sie am 26.09.2011 Berufung eingelegt, die innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist begründet wurde.

Sie ergänzt und vertieft im Wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 07.07.2011 – 2 Ca 584 a/11 - festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 30.03.2011 aufgelöst wurde, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.

Die Beklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen,

Sie halten das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf den mündlich vorgebrachten Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden. In der Sache konnte sie jedoch keinen Erfolg haben.

Die Berufung ist nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist beendet. Das hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt. Dem folgt das Berufungsgericht im Ergebnis. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht bereits durch den Erbfall vor dem 31.12.2010 erloschen. Insoweit folgt das Berufungsgericht der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts nicht. Es ist aber durch die Kündigung der Beklagten mit Ablauf des 30.09.2011 beendet worden. Der Klägerin ist es gem. § 242 BGB verwehrt, sich auf eine eventuelle Unwirksamkeit der Kündigung gegenüber den Beklagten zu berufen.

Die Klägerin kann jedoch für die Zeit vom 01.01.2011 bis zum 30.09.2011 gegenüber den Beklagten keinerlei Ansprüche auf Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis geltend machen. Auch diesem Begehren steht § 242 BGB entgegen.

1. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist nicht durch den Erbfall vom 23.10.2010 infolge eines damit verbundenen Zusammenfalls von Gläubiger- und Schuldnerstellung gemäß § 1922 BGB automatisch erloschen. Eine Erbschaft besteht aus dem auf den Erben als Ganzes übergegangenen Vermögen des Erblassers. Sie umfasst auch Rechtsverhältnisse nichtvermögensrechtlichen Inhalts. Zur Erbschaft gehören vorrangig die Verbindlichkeiten des Erblassers, also auch die Schulden des Erblassers, aber auch z. B. die im Rahmen eines Vertragsverhältnisses entstandenen Pflichten zur Vornahme von Handlungen und Abgabe von Erklärungen. Vererblich sind daher regelmäßig alle dinglichen und persönlichen Vermögensrechte und Verbindlichkeiten. So ist beispielsweise auch ein Handelsgeschäft oder eine Firma dergestalt vererblich, dass mit ihr das „Unternehmen“ übertragen, sprich vererbt wird. Nicht vererblich ist allerdings zwangsläufig die Eigenschaft, die der Erblasser dort hatte; z. B. die Kaufmannseigenschaft, die vom Betreiben eines Handelsgewerbes abhängt (siehe Palandt, 69. Aufl., Rz. 9 zu § 1922 Rz. 9 m. w. N.).

a) Vor diesem rechtlichen Hintergrund hat die Klägerin zwar die Praxis und die mit ihr verbundenen Rechte und Pflichten sowie die Inhaberstellung geerbt, nicht jedoch automatisch die Arbeitgebereigenschaft. Sie war sich nicht selbst gegenüber für ihre Tätigkeit als Arzthelferin weisungsgebunden. Sie war auch nicht gegenüber den anderen Angestellten fachlich weisungsbefugt. Das Weisungsrecht für die Ausübung der arbeitsvertraglich geschuldeten Verpflichtungen als Arzthelferin oblag den nach dem Erbfall eingesetzten Vertretungsärzten. Insoweit ist kein Zusammenfall von Gläubiger- und Schuldnerstellung erfolgt.

b) Einem automatischen Erlöschen des Arbeitsverhältnisses durch den Erbfall steht auch § 623 BGB entgegen. Danach bedarf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Diese liegt weder unmittelbar noch konkludent durch Unterzeichnung des Praxisübernahmevertrages vor. Den Praxisübernahmevertrag hat nicht die Klägerin, vielmehr ihr Ehemann unterschrieben. Sie war also

zu diesem Zeitpunkt noch nicht Vertragspartnerin der Beklagten. Dieses ist sie erst nach dem Erbfall geworden.

Zudem sieht selbst § 6 des Praxisübernahmevertrages, in den die Klägerin als Erbin eingetreten ist, den Ausspruch einer Kündigung bzw. die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor. Das bedeutet, dass der Praxisübergeber bzw. dessen Erbe noch Willenserklärungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arzthelferin Frau U... S... abzugeben hatte. Deshalb kann nicht von einer schon durch Abschluss des Praxisübernahmevertrages erfolgten konkludenten Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bei Wahrung der Schriftform im Sinne des § 623 BGB ausgegangen werden.

c) Letztendlich ist es auch unter dem Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes nicht möglich, über § 1922 BGB vom schlichten Wegfall des Arbeitsverhältnisses durch den Erbfall auszugehen. Würde ein Erlöschen des Arbeitsverhältnisses angenommen, entfielen – ohne jegliche Abwicklung, ohne Vorwarnung und ohne Formalitäten, wie Abmeldung – auch mit dem Erbfall automatisch der Krankenversicherungsschutz, der Rentenversicherungsschutz sowie jeglicher sonstiger Sozialversicherungsschutz des erbenden Arbeitnehmers. Ein solches Ergebnis ist schon unter formellen Gesichtspunkten rechtlich unmöglich. Daher bedarf es auch bei Fallkonstellationen wie der vorliegenden, dass eine in einem Betrieb angestellte Arbeitnehmerin den Betrieb erbt, einer förmlichen Abwicklung des Arbeitsverhältnisses unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten.

2. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist vor dem 31.12.2010 weder von ihrem Ehemann, noch von ihr selbst gekündigt worden. Auch ist es infolge des Todesfalles nicht mehr zu einem Abschluss eines Aufhebungsvertrages gekommen. Damit lag vor dem Betriebsübergang am 31.12.2010 keine wirksame Beendigungserklärung im Sinne des § 623 BGB vor. Mithin bestand das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Übernahme der Praxis durch die beiden Beklagten fort, mit der Rechtsfolge des § 613 a Abs. 1 BGB. Die Beklagten sind in Folge des Betriebsübergangs mit Wirkung zum 01.01.2011 in die Rechte und Pflichten des zur Klägerin bestehenden Arbeitsverhältnisses eingetreten.



3. Das Arbeitsverhältnis ist von den Beklagten am 30.03.2011 wirksam zum 30.09.2011 gekündigt worden.

a) Es spricht bereits sehr viel dafür, dass die Kündigung nicht gemäß §§ 613 a Abs. 4 BGB, 134 BGB unwirksam ist. Die Beklagten haben sie nicht „wegen des am 31.12.2010/01.01.2011 erfolgten Betriebsübergangs“ ausgesprochen. Grund für die Kündigung war vielmehr, dass die Klägerin die ihr als Erbin obliegende Verpflichtung aus § 6 des Praxisübernahmevertrages, dafür Sorge zu tragen, dass ihr Arbeitsverhältnis zum Übergabestichtag beendet ist, nicht erfüllt hat. Aufgrund des sich aus § 623 BGB ergebenden Schriftformerfordernisses blieb den Beklagten vor diesem Hintergrund keine andere Wahl, als die Kündigung auszusprechen. Letztendlich kann jedoch dahingestellt bleiben, ob die streitbefangene Kündigung die Voraussetzungen des § 613 a Abs. 4 BGB erfüllt.

b) Denn die Klägerin kann sich gemäß § 242 BGB nicht auf eine eventuelle Unwirksamkeit der Kündigung gegenüber den Beklagten berufen. Insoweit greift nämlich der Grundsatz des „venire contra factum proprium“ (widersprüchliches Verhalten). Widersprüchliches Verhalten wird nach der Rechtsprechung u. a. dann als rechtsmissbräuchlich angesehen wird, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (vgl. BAG vom 04.12.1997 – 2 AZR 799/96 – zitiert nach Juris, Rz. 14 m. w. N.).

Das Verbot widersprüchlichen Verhaltens als Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung. Die gegen § 242 BGB verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage wird wegen der Rechtsüberschreitung als unzulässig angesehen. Ein Verhalten kann u. a. dann als rechtsmissbräuchlich angesehen werden, wenn ein Berechtigter sich mit der Geltendmachung eines Rechts in Widerspruch zu seinem eigenen vorausgegangenen Verhalten setzt und er durch dieses Verhalten beim Anspruchsgegner ein schutzwürdiges Vertrauen erweckt hat, er wolle sein Recht zukünftig nicht mehr in Anspruch nehmen. Wann dies der Fall ist, ist unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände zu entscheiden (BAG vom 15.03.2011 - 10 AZB 32/10 – zitiert nach Juris, Rz. 17 m. w. N.; BAG vom 20.04.2011 – 4 AZR

368/09 – zitiert nach Juris, Rz. 31). Die Unzulässigkeit des „venire contra factum proprium“ stellt eine von Amts wegen zu prüfende Schranke jeder Rechtsanwendung dar (BAG vom 04.12.1997 – 2 AZR 799/96 – Rz. 14 m. w. N.).

c) Vor diesem rechtlichen Hintergrund ist die Berufung der Klägerin auf eine Unwirksamkeit der Kündigung treuwidrig. Die Klägerin verhält sich eklatant widersprüchlich, soweit sie sich gegen die Unwirksamkeit der Kündigung der Beklagten wendet.

(1) Der Praxisübernahmevertrag vom 18.10.2010 wurde unstreitig in ihrer Anwesenheit und unter ihrer Mitwirkung von ihrem damals noch lebenden Ehemann verhandelt und unterzeichnet. Der Ehemann der Klägerin ist in § 6 des Praxisübernahmevertrages gegenüber den Beklagten die Verpflichtung eingegangen, dafür Sorge zu tragen, dass das Arbeitsverhältnis seiner Ehefrau zum Übergabestichtag 31.12.2010 beendet ist. Die Motive sind streitig. Die Klägerin hat jedenfalls bei den Vertragsverhandlungen in Bezug auf die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht interveniert. Sie hat in der Berufungsverhandlung vorgebracht, dass sie bei Vertragsunterzeichnung ihrem Ehemann noch selbst die Seiten umgeblättert habe.

(2) Nachdem der Ehemann der Klägerin fünf Tage nach Vertragsunterzeichnung verstorben ist, hat die Klägerin das Erbe angetreten. Sie hat mit Ausnahme der in § 6 Ziffer 1 Abs. 3 eingegangenen Verpflichtung zur Beendigung des eigenen Arbeitsverhältnisses alle Pflichten aus dem Praxisübernahmevertrag erfüllt und auch die Gegenwerte erhalten. Sie hat dafür Sorge getragen, dass der Praxisbetrieb über Vertretungsärzte aufrechterhalten blieb. Sie hat die in der Praxis bis zum 31.12.2010 erzielten Umsätze vereinnahmt und die Praxiskosten getragen. Sie hat den vereinbarten Kaufpreis angenommen und die Praxis vertragsgemäß nebst Patientenunterlagen übergeben. Nur eine einzige Verpflichtung aus dem Praxisübernahmevertrag, nämlich diejenige, die ihr eigenes Arbeitsverhältnis betrifft, will sie nach Übergabe der Praxis nicht gelten lassen und insoweit erreichen, dass entgegen der festgelegten Vereinbarung ihr Arbeitsverhältnis als Arzthelferin über den 31.12.2010 ungekündigt und unverändert fortbesteht. Das ist bereits eklatant widersprüchlich.

(3) Abgeschlossene Verträge sind einzuhalten, und zwar hinsichtlich aller dort eingegangenen Rechte und Pflichten. Es ist rechtsmissbräuchlich und unzulässig, nur die Vorteile aus einem Vertrag entgegenzunehmen zu wollen, nicht jedoch bestimmte eingegangene Abwicklungspflichten. Die Klägerin hat das Erbe angetreten. Damit ist sie auch Schuldnerin aller sich aus dem von ihrem Ehemann mit den Beklagten geschlossenen Praxisübernahmevertrag ergebenden Pflichten. Andernfalls hätte sie das Erbe ausschlagen müssen. Dann hätte sie aber auch den Kaufpreis in Höhe von 62.500,-- EUR nicht erhalten.

(4) Erschwerend kommt hinzu, dass die Klägerin zudem gegenüber der Arbeitsverwaltung im Zusammenhang mit ihrer Arbeitslosmeldung unter Mitwirkung ihres eigenen Steuerberaters angegeben hat, das Arbeitsverhältnis sei zum 31.12.2010 beendet worden. Sie hat aufgrund dieser Angaben Arbeitslosengeld ab dem 01.01.2011 bezogen. Der Bezug von Arbeitslosengeld hängt davon ab, dass gegenüber der Agentur für Arbeit behauptet – und auch belegt - wird, das Arbeitsverhältnis sei beendet worden. Nur die Klägerin kann diese Behauptung aufgestellt haben. Sie muss also bei Arbeitslosmeldung selbst von einem Ende zum 31.12.2010 ausgegangen sein, da bei den Beklagten unstreitig seitens der Agentur für Arbeit in Bezug auf den Beendigungstatbestand nicht nachgefragt worden ist. Da man für eine Arbeitslosmeldung den Nachweis über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorlegen muss, die Beklagten jedoch keinerlei Kündigung zum 31.12.2010 ausgesprochen haben, muss die Klägerin gegenüber der Agentur für Arbeit entweder den Eindruck erweckt haben, man sei sich noch vor dem Tod ihres Ehemannes einig geworden, dass das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 ende, oder aber § 6 des Praxisübernahmevertrages dokumentiere die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2010. Die Klägerin hat auf Nachfrage des Gerichtes bestätigt, dass sie persönlich die Arbeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt betreffend ihr Arbeitsverhältnis ausgefüllt hat. Die Arbeitsbescheinigung enthält auch Fragen zur Beendigung des Vertragsverhältnisses. Dort muss die Klägerin die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2010 eingetragen haben, andernfalls hätte sie nicht ab 01.01.2011 Arbeitslosengeld bezogen. Unter Würdigung all dieser Umstände stößt ihr Prozessverhalten, - sich auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2010 hinaus und auf die Unwirksamkeit der Kündigung der Beklagten vom

30.03.2011 zu berufen, nachhaltig gegen das Gebot von Treu und Glauben. Es widerspricht ihrer widerspruchslosen Erfüllung des Praxisübernahmevertrages in Bezug auf die dort vereinbarte Praxisübergabe und die Entgegennahme des Kaufpreises. Die Klägerin hat sich gegenüber den Beklagten auf die Erfüllung des Praxisübernahmevertrages vom 18.10.2010 eingelassen, den Kaufpreis entgegengenommen und den Inhalt des § 6 dieses Praxisübernahmevertrages genutzt, um sich gegenüber der Agentur für Arbeit mit Wirkung zum 01.01.2011 arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beziehen zu können. Alle diese Rechte in Anspruch nehmend, beruft sie sich gleichwohl drei Monate später gegenüber den Beklagten darauf, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht beendet und auch die Kündigung vom 30.03.2010 unwirksam sei. Dieses Verhalten ist rechtsmissbräuchlich.

Die Klägerin kann sich daher auf eine eventuelle Unwirksamkeit der Kündigung gegenüber den Beklagten nicht berufen.

3. Das Arbeitsgericht hat daher – im Ergebnis zu Recht – die Kündigungsschutzklage abgewiesen, so dass die Berufung zurückzuweisen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...