

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 5 Sa 212/11**

2 Ca 2608 d/10 ArbG Kiel  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.12.2011

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 08.12.2011 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 31.03.2011, Az.: 2 Ca 2608 d/10, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

### **Rechtsmittelbelehrung**

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

### Tatbestand

Die Parteien streiten über Verzugslohnansprüche der Klägerin.

Die 40-jährige Klägerin war unstreitig zumindest seit dem 01.01.2005 bei der Beklagten geringfügig beschäftigt auf der Basis einer Monatsvergütung von € 400,00 zzgl. eines Kita-Zuschusses in Höhe von € 123,00. Mit Wirkung ab dem 01.02.2007 wurde die Klägerin zum alleinvertretungsberechtigten Vorstandsmitglied der Beklagten bestellt. Bis einschließlich Juli 2007 zahlte die Beklagte der Klägerin die monatliche Vergütung in Höhe von € 400,00 sowie den monatlichen Kita-Zuschuss über € 123,00. Durch Beschluss des Aufsichtsrates der Beklagten vom 24.08.2007 wurde die Beklagte als Vorstandsvorsitzende abberufen. Zumindest seit dem 10.08.2007 leistete die Klägerin keine Arbeit mehr für die Beklagte. Die Klägerin bot der Beklagten ihre Arbeitsleistung auch nicht mehr an.

Die Klägerin unterhielt zum jetzigen Geschäftsführer der Beklagten, Herrn Dr. M..., bis Juni 2007 eine fünf Jahre andauernde nichteheliche Lebenspartnerschaft und war vom 01.04.2005 bis Anfang August 2007 in dessen Hautarztpraxis als Assistentin der Geschäftsleitung zu einem Bruttomonatsgehalt von € 5.000,00 in Vollzeit beschäftigt. Jenes Arbeitsverhältnis endete aufgrund fristloser Kündigung. Die gegen diese fristlose Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage der Klägerin wurde unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils mit Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 03.06.2008 (5 Sa 22/08) abgewiesen. Vor dem Landgericht Hamburg ist zwischen dem Hautarzt Dr. M... und der Klägerin eine Zahlungsklage (322 O 495/08) über ein Honorar von ca. € 5.000,00 wegen der hautärztlichen Behandlung der Klägerin im Jahr 2005 anhängig.

Erstmals mit Schreiben vom 04.05.2010 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten Gehaltsansprüche für den Zeitraum von August 2007 bis April 2010, d. h. für 33 Monate, in Höhe von insgesamt € 17.529,00 geltend (Bl. 8 d. A.). Die Beklagte lehnte jegliche Zahlung mit Schreiben vom 27.05.2010 ab (Bl. 30 d. A.).

Mit ihrer am 20.12.2010 vor dem Arbeitsgericht erhobenen Zahlungsklage hat die Klägerin die Verzugslohnansprüche für die Zeit von August bis einschließlich Dezember 2007 in Höhe von insgesamt € 2.615,00 weiterverfolgt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, insbesondere des streitigen Parteivorbringens, sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage mit Urteil vom 31.03.2011 insgesamt abgewiesen. Zwar sei das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis weder durch die Bestellung zur Vorstandsvorsitzenden noch durch die entsprechende Abberufung beendet worden. Gleichwohl bestünden Verzugslohnansprüche nicht. Diese seien verwirkt. Die Klägerin habe nahezu drei Jahre gewartet, ehe sie die Verzugslohnansprüche im Wege der Leistungsklage geltend gemacht habe. Die Beklagte habe sich auch bereits darauf eingerichtet, dass die Klägerin keine Vergütungsansprüche mehr geltend machen werde. Angesichts des Umstandes, dass die Klägerin annähernd drei Jahre benötigt habe, um ihre Vergütungsansprüche gegenüber der Beklagten im Mai 2010 erfolglos geltend zu machen, habe die Beklagte nach Ablehnung der erhobenen Forderung davon ausgehen dürfen, dass die Klägerin keine weiteren Ansprüche mehr stellen werde, nachdem sie erneut annähernd sieben Monate bis zur Klagerhebung abgewartet habe.

Gegen dieses ihr am 04.05.2011 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 26.05.2011 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 04.08.2011 am 04.08.2011 begründet.

Die Klägerin behauptet, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis unstreitig zu keinem Zeitpunkt gekündigt. Das Arbeitsverhältnis sei auch nicht seinerzeit durch die Bestellung zur Vorstandsvorsitzenden aufgelöst worden. Vielmehr habe das Arbeitsverhältnis während der Organbestellung geruht und sei danach wieder aufgelebt. Die Organbestellung sei nur „per forma“ erfolgt. Ihr damaliger Lebensgefährte und jetzige Geschäftsführer der

Beklagten habe sie damals zur Vorstandsvorsitzenden „auserkoren“. Ihr sei für die Geschäftsräume der Beklagten bei Aushändigung der Kündigung Anfang August 2007 Hausverbot für die Räume der Beklagten und der Hautklinik erteilt worden. Herr Dr. M... habe sie aufgefordert, sämtliche Geschäftsunterlagen sowie alle Schlüssel herauszugeben. Dieser Aufforderung habe sie am 10.08.2007 Folge geleistet. Die Beklagte befände sich mithin in Annahmeverzug. Die Verzugslohnansprüche seien auch nicht verwirkt. Angesichts der kurzen Verjährungsfrist von drei Jahren sei vorliegend bereits das Zeitmoment nicht erfüllt. Innerhalb der kurzen dreijährigen Verjährungsfrist müsse sich jeder Schuldner darauf einrichten, noch in Anspruch genommen zu werden. Aber auch das Umstandsmoment liege nicht vor. Insbesondere sei nicht ersichtlich, dass sich die Beklagte darauf eingestellt habe, nicht mehr von ihr, der Klägerin, in Anspruch genommen zu werden. Nach der Abberufung habe die Beklagte schlicht nicht mehr daran gedacht, dass zwischen den Parteien noch ein Arbeitsverhältnis besteht. Insoweit habe die Beklagte gerade nicht bewusst darauf „vertraut“, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden, sondern schlicht nicht mehr gewusst, dass sie von ihr, der Klägerin, noch in Anspruch genommen werden könnte. Insoweit fehle es an dem subjektiven Moment, dass die Beklagte hier besonders schützenswert erscheinen ließe. Es sei der Beklagten auch nicht unzumutbar, nunmehr auf Verzugslohn in Anspruch genommen zu werden. Bei der Beklagten handele es sich um eine Aktiengesellschaft mit dem Stammkapital von zumindest € 50.000,00 und vorhandenen Geräten von erheblichem Wert.

Die Klägerin beantragt,

das am 31.03.2011 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Kiel, Az. 2 Ca 2608 d/10 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie, die Klägerin, einen Bruttoarbeitslohn in Höhe von € 2.615,00 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.05.2010 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 08.12.2011 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung indessen keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage zu Recht abgewiesen. Die hiergegen erhobenen Einwände der Klägerin rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten weder einen Anspruch auf Arbeitslohn (1.) noch auf Verzugslohn (2.).

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien überhaupt noch fortbesteht oder bereits mit der Abberufung der Klägerin als Vorstandsvorsitzende endete.

1. Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslohn gemäß § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. Hiernach hat der Arbeitnehmer für die von ihm bereits geleistete Arbeit (§ 614 BGB) Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Die Klägerin hat indessen in dem strittigen Zeitraum von August bis einschließlich Dezember 2007 unstrittig für die Beklagte nicht gearbeitet. Lohn kann sie mithin nicht beanspruchen.

2. Entgegen der Auffassung der Klägerin steht ihr indessen auch kein Verzugslohn für die Monate August bis Dezember 2007 zu. Die Klägerin hat die Voraussetzung des Annahmeverzugs gemäß § 615 BGB weder substantiiert dargelegt noch bewie-

sen (a). Ungeachtet dessen wären die hier strittigen Verzugslohnansprüche jedoch auch verwirkt (b).

**a)** Die Annahmeverzugsvoraussetzungen gemäß § 615 Satz 1 BGB liegen hier nicht vor.

**aa)** Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitnehmer für die infolge des Annahmeverzugs des Arbeitgebers nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Der Arbeitgeber kommt nach § 293 BGB in Verzug, wenn er die ihm angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt. Im ungekündigten Arbeitsverhältnis gerät der Arbeitgeber regelmäßig erst nach einem tatsächlichen Arbeitsangebot des Arbeitnehmers in Annahmeverzug. Nach § 294 BGB hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber grundsätzlich seine Arbeitsleistung in eigener Person, zur richtigen Zeit, am richtigen Ort und in richtiger Weise anzubieten. Der Annahmeverzug des Arbeitgebers setzt damit nach dieser Vorschrift voraus, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung so anbietet, wie sie zu bewirken ist. Ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers genügt nach § 295 Satz 1 BGB nur dann, wenn der Arbeitgeber ihm erklärt hat, dass er die Leistung nicht annehmen werde oder wenn zur Bewirkung der Leistung eine Handlung des Arbeitgebers erforderlich ist. Weder eines tatsächlichen noch eines mündlichen Arbeitsangebots des Arbeitnehmers bedarf es dann, wenn der Arbeitgeber von vornherein und unmissverständlich erklärt hat, dass er die angebotene Arbeitsleistung nicht annehmen werde (BAG, Ur. v. 21.04.1999 - 5 AZR 174/98 -, AP Nr. 5 zu § 4 MuSchG 1968; BAG, Ur. v. 18.09.2002 - 1 AZR 668/01 -, AP Nr. 99 zu § 615 BGB; Schaub/Linck, ArbR-Hdb, § 95 Rn. 31 f.).

**bb)** Unstreitig hat die Klägerin in den Monaten von August bis Dezember 2007 ihre Arbeitsleistung der Beklagten zu keinem Zeitpunkt weder tatsächlich noch mündlich angeboten. Zwar weist die Klägerin zu Recht darauf hin, dass es weder eines tatsächlichen noch eines wörtlichen Arbeitsangebots bedarf, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Hausverbot erteilt hat (vgl. Hessisches LAG, Ur. v. 15.02.2011 - 13 Sa 1460/10 -, zit. n. Juris). Unter diesen Voraussetzungen kommt der Arbeitgeber

seiner Mitwirkungspflicht nicht nach, dem Arbeitnehmer einen funktionsfähigen Arbeitsplatz bereit zu stellen.

Die insoweit darlegungs- und beweispflichtige Klägerin hat zwar behauptet, dass sie nach Zugang „der“ Kündigung in den Räumen der Beklagten erschienen sei, um weiterzuarbeiten, dass ihr Herr Dr. M... indessen dann am Abend Hausverbot erteilt und die Herausgabe der Schlüssel zu den Räumen der Beklagten und der Hautklinik verlangt habe. Indessen bleibt in Anbetracht dessen, dass die Klägerin unstreitig zwei Arbeitsverhältnisse hatte, nämlich dasjenige mit Herrn Dr. M... (Hautarztpraxis) als Assistentin der Geschäftsleitung und das geringfügige Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, unklar, wem gegenüber die Klägerin welche konkrete Arbeitsleistung angeboten hat. Nur Herr Dr. M... hatte das (Haupt-)Arbeitsverhältnis der Klägerin gekündigt, nicht aber die Beklagte. Da das strittige Hausverbot aufgrund des unmittelbaren zeitlichen Zusammenhangs mit der Kündigung ausgesprochen wurde, liegt es nahe, dass dieses Hausverbot und die Annahmeverweigerung lediglich das Arbeitsverhältnis mit Herrn Dr. M... (Hautarztpraxis) betraf. Die Klägerin hätte mithin näher darlegen müssen, inwieweit Herr Dr. M... das Hausverbot erkennbar auch im Namen der Beklagten ausgesprochen hat. Ungeachtet dessen hat die Beklagte sowohl in der ersten als auch in der zweiten Instanz ausdrücklich bestritten, der Klägerin ein Hausverbot erteilt zu haben. Vielmehr habe die Klägerin während der Öffnungszeiten die Praxisräume jederzeit betreten können. Die Klägerin ist für ihre Behauptung eines erteilten Hausverbots beweispflichtig geblieben.

**b)** Auch wenn die Annahmeverzugsvoraussetzungen aufgrund eines erteilten Hausverbots vorliegen sollten, hat die Klägerin gleichwohl keinen Anspruch auf die begehrte Zahlung. Etwaige Verzugslohnansprüche der Klägerin sind verwirkt.

**aa)** Die Verwirkung ist ein Unterfall der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB), die aus der Unzulässigkeit des widersprüchlichen Verhaltens folgt (*venire contra factum proprium*). Mit ihr wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz und dem Bedürfnis nach Rechtsklarheit. Es ist aber nicht Zweck der Verwirkung, den Schuldner stets dann von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn dessen Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht

geltend gemacht hat (Zeitmoment). Der Berechtigte muss vielmehr unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erweckt haben, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (Umstandsmoment). Bei dem Zeitmoment handelt es sich nicht um eine gesetzliche, gerichtliche oder vertraglich vorgegebene Frist, für welche bestimmte Anfangs- und Endzeitpunkte gelten, die in den §§ 186 ff. BGB geregelt sind. Vielmehr hat bei der Prüfung, ob ein Recht verwirkt ist, eine Gesamtbetrachtung stattzufinden, bei der das Zeit- und das Umstandsmoment zu berücksichtigen und in Relation zu setzen sind (BAG, Urt. v. 27.11.2008 - 8 AZR 174/07 -, AP Nr. 363 zu § 613a BGB). Erfolgt die Prüfung entsprechend diesen Grundsätzen, so ist es nicht geboten, ähnlich wie bei gesetzlichen, gerichtlichen oder vertraglichen Fristen für das so genannte Zeitmoment einen bestimmten Fristbeginn, wie etwa die Kenntnis des Berechtigten von bestimmten Tatsachen festzulegen. Vielmehr ist darauf abzustellen, ob der Verpflichtete aufgrund des Zeitablaufes, in dem der Berechtigte sein Recht nicht ausgeübt hat, und den Umständen des Einzelfalles, zu denen auch der jeweilige Informationsstand des Berechtigten gehört, darauf vertrauen durfte, der Berechtigte werde sein Recht nicht mehr geltend machen. Grundsätzlich ist der gesamte Zeitablauf seit der Rechtsentstehung von Bedeutung (BAG, Urt. v. 20.05.2010 - 8 AZR 585/08 -, zit. n. Juris).

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen sind die hier streitgegenständlichen Verzugslohnansprüche der Klägerin verwirkt.

a) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist das Zeitmoment gegeben. Die Klägerin hat erstmals nach nahezu drei Jahren ihre Verzugslohnansprüche gegenüber der Beklagten mit Anwaltsschreiben vom 04.05.2010 geltend gemacht. Zwar weist die Klägerin zutreffend darauf hin, dass bei der Beurteilung des Zeitmoments auch die Verjährungsfrist als Anhaltspunkt in Betracht zu ziehen ist. Indessen verkennt die Klägerin an dieser Stelle bereits, dass mit Wirkung ab dem 01.01.2002 zwar die bis dato gültige allgemeine 30-jährige Verjährungsfrist gemäß § 195 BGB a. F. generell auf drei Jahre verkürzt worden ist, aber gleichzeitig ist auch die Ausnahmenvorschrift gemäß § 196 Abs. 1 Nr. 9 BGB a. F., wonach Ansprüche auf arbeitsvertraglichen Lohn innerhalb von zwei Jahren verjähren, aufgehoben worden. In Bezug auf Lohn-

ansprüche wurde mithin die Verjährungsfrist nicht gekürzt, sondern von zwei auf drei Jahre angehoben. Zudem weist die Beklagte zutreffend darauf hin, dass bei Dauerschuldverhältnissen mit immer wiederkehrenden Ansprüchen sich in Bezug auf das Zeitmoment eine besondere Schutzwürdigkeit des Schuldners ergibt, sodass Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers grundsätzlich bereits vor Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist verwirken können (vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.04.2009 - 5 Sa 251/07 -, zit. n. Juris). Dies gilt insbesondere auch Anbetracht dessen, dass bekanntermaßen Ansprüche aus einem Arbeitsvertrag häufig einzel- oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen. Auch wenn Ausschlussfristen nicht zum Tragen kommen, können sie eine Richtschnur für das Zeitmoment bei der Verwirkung von arbeitsvertraglichen Ansprüchen darstellen. Ausschlussfristen verfolgen ebenso wie die Verwirkung den Zweck der Rechtsklarheit in einem als Dauerschuldverhältnis ausgestalteten Arbeitsverhältnis.

Hieran gemessen ist das Zeitmoment der Verwirkung vorliegend ohne jeden Zweifel erfüllt. Seit September 2007 hat sich die Beklagte - den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses als wahr unterstellt - mit der Zahlung des Augustgehalts 2007 in Verzug befunden. Bis zur erstmaligen Geltendmachung ihrer Ansprüche hat sie indessen mehr als zweieinhalb Jahre abgewartet, ohne dass jemals auch nur der Bestand des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien thematisiert worden ist. Gerade in einem streitigen Dauerschuldverhältnis, in welchem wiederkehrende Leistungen generell von der Erbringung der Gegenleistungen abhängig sind, kann das Zeitmoment auch vor Ablauf der Verjährungsfrist als erfüllt angesehen werden. Dies ist vorliegend der Fall. Denn die Klägerin hat fast drei Jahre abgewartet, um ihre Ansprüche gegenüber der Beklagten geltend zu machen.

**b)** Aber auch das Umstandsmoment der Verwirkung ist vorliegend erfüllt. Die Klägerin hat nach ihrer Abberufung vom Vorstandsvorsitz gegenüber der Beklagten zu keinem Zeitpunkt auch nur zu erkennen gegeben, dass sie nach wie vor an dem Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses festhält. Sie selbst hat die Auffassung vertreten, dass ihr Arbeitsverhältnis während der Bestellung zur Vorstandsvorsitzenden geruht und nach der Abberufung wieder „aufgelebt“ sei. Dann hätte es aber nahe gelegen, die aus dem wieder belebten Arbeitsverhältnis bestehenden Rechte und Pflichten

zeitnah geltend zu machen bzw. zu erfüllen. Die Beklagte hätte dann zeitnah die Möglichkeit gehabt, die Klägerin entweder zur Arbeitsleistung aufzufordern oder aber das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu kündigen. Durch die Untätigkeit der Klägerin musste bei der Beklagten der Eindruck entstehen, dass mit der Abberufung der Klägerin vom Vorstandsvorsitz sämtliche Rechtsbeziehungen zur Beklagten erledigt sind. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die Abberufung vom Vorstandsvorsitz, sondern auch in Bezug auf die Kündigungsschutzklage betreffend das Arbeitsverhältnis mit dem jetzigen Geschäftsführer der Beklagten. In jenem Kündigungsschutzprozess ist - soweit ersichtlich - zu keinem Zeitpunkt thematisiert worden, dass neben dem dortigen Arbeitsverhältnis auch noch ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, deren Vorstandsvorsitz Dr. M... zwischenzeitlich übernommen hatte, besteht bzw. bestand. Auch nachdem durch rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 03.06.2008 feststand, dass jenes Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung zum 06.08.2007 endete, hat sich die Klägerin immer noch nicht darauf berufen, dass jedoch das geringfügige Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, deren Vorstandsvorsitzende zur damaligen Zeit ihr ehemaliger Lebensgefährte und ehemaliger Hauptarbeitgeber war, noch fortbesteht und ihr daraus noch Ansprüche zustehen. Zwischen der Beklagten und der Hautarztpraxis des jetzigen Geschäftsführers der Beklagten bestand schon damals eine Art "Personalunion". Hinzu kommt die dritte persönliche Ebene zwischen der Klägerin und dem Geschäftsführer der Beklagten. Nachdem spätestens seit Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts vom 03.06.2008 (5 Sa 22/08) feststand, dass nicht nur die Lebenspartnerschaft sondern auch das Hauptarbeitsverhältnis mit Herrn Dr. M... beendet war, hat die Klägerin noch nahezu weitere anderthalb Jahre keine Lohnansprüche gegen die Beklagte gestellt. Die Beklagte hat angesichts dessen auch darauf vertraut, dass sämtliche organschaftlichen und arbeitsvertraglichen Rechtsbeziehungen zur Klägerin beendet sind. Dies ergibt sich sowohl aus dem vorgerichtlichen Schreiben der Beklagten vom 27.05.2010 als auch aus der Klagerwiderung vom 17.02.2011.

Etwaige Verzugslohnansprüche der Klägerin sind mithin verwirkt.

**3.** Nach alledem war die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor,  
§ 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...