

Aktenzeichen: 2 AZR 26/92

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 30. April 1992

- 2 AZR 26/92 -

I. Arbeitsgericht

Reutlingen

Urteil vom 31. März 1989

- 2 Ca 458/88 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Urteil vom 07. August 1991

- 2 Sa 42/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auflösungsantrag des Arbeitgebers

Gesetz:

KSchG 1969 § 9; BGB § 133

○ Leitsätze:

Keine

Hinweise des Senats:

Rückläufer (vgl. Senatsurteil vom 28. Februar 1991 - 2 AZR 335/90 - nicht veröffentlicht); Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Leiters der Innenverwaltung einer Handwerkskammer auf Antrag der Arbeitgeberin nach sozial ungerechtfertigter Kündigung; Auslegung von Beschlüssen des Handwerkskammervorstandes über die Erweiterung von Vertretungsbefugnissen des Hauptgeschäftsführers.

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 26/92

2 Sa 42/91 Baden-Württemberg

Verkündet am
30. April 1992

Im Namen des Volkes!

Noll,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. April 1992 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Roeder für Recht erkannt:

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
7. August 1991 - 2 Sa 42/91 - wird auf seine
Kosten zurückgewiesen.

T a t b e s t a n d :

Der am 25. November 1957 geborene Kläger wurde von der be-
klagten Handwerkskammer aufgrund Arbeitsvertrages vom 11. April
1983 mit Wirkung vom 1. Mai 1983 als Mitarbeiter in der Innenver-
waltung eingestellt und in die VergGr. IV b BAT eingruppiert. In
dem Vertrag war die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrages
(BAT) für das Arbeitsverhältnis vereinbart.

Die Beklagte ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.
Nach § 18 Abs. 1 Satz 2 ihrer Satzung wird sie von dem Präsi-
den und dem Hauptgeschäftsführer, im Verhinderungsfall von deren
Vertretern gemeinsam in allen öffentlich-rechtlichen und zivil-
rechtlichen Angelegenheiten gerichtlich und außergerichtlich ver-
treten. Weiter ist in dieser Vorschrift bestimmt:

- (3) Willenserklärungen, mit Ausnahme bei lau-
fenden Geschäften der Verwaltung, welche
die Handwerkskammer vermögensrechtlich ver-
pflichten, bedürfen der Schriftform. Son-
stige Schriftstücke von besonderer Bedeu-
tung müssen von dem Präsidenten und dem
Hauptgeschäftsführer oder ihren Vertretern
unterzeichnet sein.
- (4) Die Erledigung der laufenden Geschäfte der
Verwaltung obliegt dem Hauptgeschäftsfüh-
rer; insoweit kann er die Handwerkskammer
vertreten.



§ 33 der Satzung enthält u.a. folgende Bestimmungen über die Geschäftsführung der Beklagten:

- (2) Die Handwerkskammer ist berechtigt, nach Maßgabe der landesrechtlichen Bestimmungen Beamte einzustellen; auf die dienstlichen Verhältnisse finden die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften Anwendung ... Ernennungen und Beförderungen sind vom Vorstand zu beschließen.
- (6) Die nach geltendem Recht auszustellenden Urkunden für Beamte unterzeichnen ...

bei den übrigen Beamten: der Präsident und der Hauptgeschäftsführer.
- (7) Die Einstellung der nicht im Beamtenverhältnis stehenden Bediensteten erfolgt ... durch den Vorstand; er kann diese Befugnis ganz oder teilweise auf den Hauptgeschäftsführer übertragen. Für die nicht im Beamtenverhältnis stehenden Bediensteten gelten die allgemein arbeitsrechtlichen Grundsätze und die für entsprechende Landesbedienstete getroffenen Tarifvereinbarungen. Alle Dienstverhältnisse sind durch schriftliche Verträge zu regeln.

Mit Schreiben vom 2. Januar 1984 bestellte der damalige Hauptgeschäftsführer Dr. B den Kläger aufgrund § 16 Abs. 1 der Haushalts- und Kassenordnung (HKO) der Beklagten vom 9. Februar 1977 zum Beauftragten für den Haushalt und verfügte gemäß § 17 Abs. 1 HKO, daß alle Zahlungsanordnungen von ihm und dem Kläger erteilt würden.

Mit Urkunde vom 25. Juni 1984 ernannte die Beklagte den Kläger zum 1. Oktober 1984 unter Berufung in das Beamtenverhältnis



auf Probe zum Verwaltungsoberamtsrat und wies ihn mit einem weiteren Schreiben vom selben Tag zum 1. Oktober 1984 in die Planstelle der BesGr. A 13 BBesO des Stellenplans zu ihrem Haushaltsplan ein. Mit einer weiteren Urkunde ernannte sie ihn mit Wirkung vom 1. Dezember 1984 zum Beamten auf Lebenszeit. Sämtliche Urkunden waren vom Kläger vorbereitet und von dem Präsidenten und dem Hauptgeschäftsführer unterzeichnet worden.

Die Beklagte übertrug dem Kläger zum 1. Oktober 1984 die Leitung der Innenverwaltung, zu der auch das Personalwesen gehört. Sein Vorgänger war seit dem 31. Mai 1984 urlaubsabwesend, seitdem vom Kläger vertreten worden und zum 30. September 1984 aus Altersgründe ausgeschieden.

Die Prüfstelle der Handwerkskammern Baden-Württemberg beanstandete die Ernennung des Klägers zum Beamten und wies die Beklagte mit Schreiben vom 5. Oktober 1984 an, die Ernennung zurückzunehmen. Gleichzeitig unterbreitete sie den Vorschlag, die Stelle des Klägers in eine solche der VergGr. III BAT mit der Möglichkeit einer Höhergruppierung nach VergGr. II a BAT nach fünf Jahren im Wege des Bewährungsaufstiegs umzuwandeln.

Mit Schreiben vom 5. November 1984 nahm die Beklagte die Berufung des Klägers in das Beamtenverhältnis und seine Ernennung zum Oberamtsrat zurück. Mit einem vom Kläger verfaßten und von dem damaligen Hauptgeschäftsführer Dr. B unterzeichneten Schreiben vom 7. November 1984 teilte ihm die Beklagte folgendes mit:



"Die Ihnen 1983 bei Ihrer Einstellung gegebene Zusage, daß Sie nach Ausscheiden von Herrn D als Beamter in den gehobenen Verwaltungsdienst übernommen werden, kann aus beamtenrechtlichen Gründen derzeit noch nicht vollzogen werden. Aus diesem Grund war auch die zum 1.10.84 ausgesprochene Ernennung zurückzunehmen. Wenn § 56 der Landeslaufbahnordnung in der derzeit geltenden Fassung bestehen bleibt, ist eine Ernennung frühestens mit Vollendung Ihres 32. Lebensjahres und mit Zustimmung des Landespersonalausschusses möglich. Da Sie auf die Gültigkeit unserer Zusage zur Übernahme in das Beamtenverhältnis vertrauen konnten, wir jedoch an die beamtenrechtlichen Vorschriften gebunden sind, gleichen wir den Ihnen entstehenden finanziellen Schaden wie folgt aus:

Der durch die Ernennung erloschene privatrechtliche Arbeitsvertrag tritt ab 1.10.1984 wieder in Kraft. Die Besoldungsgruppe A 13 BBesO aus der zurückgenommenen Ernennung entspricht der Vergütungsgruppe II a BAT. Rückwirkend ab 1. Juni 1984, der Tag, an dem Sie die Leitung der Abteilung Innenverwaltung übernommen haben, werden Sie in die Verg.Gruppe II a BAT eingruppiert. Als Beamter wären Sie in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig gewesen bzw. hätte der Arbeitgeber die Beiträge zur Versorgungskasse in voller Höhe übernommen und Beihilfen in Krankheitsfällen gewährt. Unter diesem Gesichtspunkt tragen wir ab 1.10.1984 die vollen Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung einschließlich des geldwerten Vorteils im Sinne des Steuerrechts. Dieser Anspruch erlischt mit Ihrem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis bei der Handwerkskammer."

Unter dem 20. September 1985 schlossen die Parteien einen Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 11. April 1983 mit folgendem Inhalt ab:

§ 4 erhält folgende Fassung:

§ 4

Der Angestellte wird ab 01. Juni 1984 in die Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 b BAT eingruppiert. Der Bewährungsaufstieg erfolgt nach Ablauf von 6 Jahren.



Es wird folgender § 6 aufgenommen:

§ 6

- 1) Als Ausgleich für die rechtsungültige beamtenrechtliche Ernennung trägt die Handwerkskammer ab 01.10.1984 die vollen Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung einschließlich des geldwerten Vorteils im Sinne des Steuerrechts. Dieser Anspruch erlischt beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis bei der Handwerkskammer, sei es durch Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Eintritt in den Ruhestand.
- 2) Die Unkündbarkeit des Arbeitnehmers tritt in Abänderung des § 53 Absatz 3 BAT mit dem ursprünglichen Tag der Wirksamkeit der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit ein.

Dieser Vertrag wurde für die Beklagte vom damaligen Hauptgeschäftsführer unterzeichnet. Der Kläger erhielt zuletzt eine monatliche Vergütung von etwa 6.000,-- DM brutto.

Bei der Beklagten gilt die gleitende Arbeitszeit. Die tatsächliche tägliche Arbeitszeit wird anhand einer Gleitzeituhr festgestellt. Die praktische Handhabung ist in einer seit dem 1. Januar 1983 geltenden Dienstanweisung (DA) vom 30. Dezember 1982 geregelt, die u.a. folgende Bestimmung enthält:

8. Die Arbeitszeit ist so zu leisten, daß sich am Ende jeden Monats möglichst weder Gleitzeitguthaben noch eine Gleitzeitschuld ergibt. Ist dies nicht möglich, so sind Zeitguthaben sowie Zeitschulden nur bis zur Höchstgrenze von 10 Stunden als Saldo für den nächsten Monat vortragbar. Das Guthaben kann monatlich nach vorheriger Abstimmung mit dem Abteilungsleiter bzw. mit der Geschäftsführung um maximal einen halben Tag = 4 Stunden abgebaut werden. Die Zeitschuld muß im nachfolgenden Monat abgearbeitet werden.



Nach § 9 der Dienstanweisung hatte jeder Mitarbeiter am letzten Arbeitstag jeden Monats bei Beendigung der Arbeit die von der Gleitzeituhr gezählte Arbeitszeit in seine Gleitzeitkarte einzutragen.

Eine weitere Dienstanweisung vom 28. November 1978 regelt die Ableistung und Vergütung von Überstunden u.a. wie folgt:

3. Überstunden sind vom Abteilungsleiter bei der Geschäftsführung mit Begründung zu beantragen. Nach Genehmigung erfolgt die Anordnung an die Mitarbeiter schriftlich und zwar vom Hauptgeschäftsführer, bei dessen Abwesenheit von seinem Stellvertreter.
4. Überstunden sind möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung, in der die laufende Vergütung fortgezahlt wird, auszugleichen. ...
5. Nur in besonderen Ausnahmefällen, wo ein Ausgleich der geleisteten Überstunden durch Arbeitsbefreiung nicht möglich ist, wird Überstundenvergütung nach BAT gezahlt. Hierfür hat der Abteilungsleiter eine zusätzliche Genehmigung beim Hauptgeschäftsführer bzw. dessen Stellvertreter im voraus zu beantragen.

Der Kläger errechnete für die Monate März 1986 bis Mai 1987 insgesamt 306,5 Überstunden, die ihm mit 8.900,-- DM abgegolten wurden.

Der Kläger bewahrte die Zeitabrechnungsberichte seiner Mitarbeiter für die Zeit bis einschließlich 1987 bei sich auf und ließ sie etwa im September 1988 vernichten. Seine eigenen, ebenfalls bei sich zu Hause aufbewahrten Berichte für Mai 1983 bis Dezember 1987 legte er nach einer Besprechung mit dem jetzigen



Hauptgeschäftsführer vom 29. November 1988 am 1. Dezember 1988 der Beklagten vor.

Während eines Urlaubs vom 13. bis 29. Juli 1987 fuhr der Kläger am 27. Juli mit seinem damaligen Pkw von seinem Wohnort E nach N . Dort verursachte er gegen 11.45 Uhr einen Verkehrsunfall, bei dem sein Fahrzeug beschädigt wurde. Anfang August 1987 berichtete er dem jetzigen Hauptgeschäftsführer, er habe diese Fahrt aus dienstlichem Anlaß unternommen. Aufgrund seiner Schilderung und einer entsprechenden Bestätigung des Hauptgeschäftsführers erstattete der Württembergische Gemeindeversicherungsverein, bei dem die Beklagte eine Dienstreise-Kaskoversicherung für ihre Mitarbeiter abgeschlossen hat, dem Kläger daraufhin 5.262,15 DM, die Beklagte - einer Vereinbarung mit dem Personalrat entsprechend - den Selbstbeteiligungsbetrag von 300,-- DM.

Die Beklagte hat das Anstellungsverhältnis des Klägers zunächst mit Schreiben vom 31. Oktober 1988 ordentlich zum 31. März 1989 gekündigt und darin die Feststellung getroffen, daß die mit Schreiben vom 7. November 1984 sowie durch den Änderungsvertrag vom 20. September 1985 getroffenen Regelungen unwirksam seien und für sein Dienstverhältnis ausschließlich der Arbeitsvertrag vom 11. April 1983 maßgebend sei. Mit Schreiben vom 9. Dezember 1988 hat die Beklagte das Anstellungsverhältnis fristlos gekündigt und schließlich mit Schriftsatz ihrer Prozeßbevollmächtigten vom 13. Dezember 1988 den Änderungsvertrag vom 20. September 1985 vorsorglich wegen arglistiger Täuschung angefochten.



Der Kläger hat sich mit getrennt erhobenen und später verbundenen Klagen gegen die Kündigungen gewandt, die er für rechtsunwirksam hält. Er ist ferner der von der Beklagten zu der Zusage vom 7. November 1984 und zum Änderungsvertrag vom 20. September 1985 sowie zur Anfechtung dieses Vertrages vertretenen Ansicht entgegengetreten. Er hat beantragt

festzustellen, daß sein Anstellungsverhältnis mit der Beklagten weder durch die Kündigung der Beklagten vom 4. November 1988 am 31. März 1989 noch durch die außerordentliche Kündigung vom 9. Dezember 1988 beendet worden ist, sondern fortbesteht, und daß die Änderungsverträge mit der Beklagten vom 7. November 1984 und 20. September 1985 wirksam sind.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen,

hilfsweise,

das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

1. Zur Rechtfertigung ihrer fristlosen Kündigung hat die Beklagte zunächst vorgetragen:

a) Der Kläger habe ihrem Hauptgeschäftsführer am 29. November 1988 im Verlaufe einer Besprechung in bezug auf den Verbleib von Zeitabrechnungsberichten mehrfach wissentlich die Unwahrheit gesagt. Zuerst habe er erklärt, er habe alle fehlenden Zeitabrechnungsberichte bereits im April 1988 vernichtet. Als man ihm die Unrichtigkeit dieser Behauptung nachgewiesen habe, habe er erklärt, er habe alle Zeitabrechnungsberichte zu einem späteren Zeitpunkt an sich genommen und sie vernichtet. Als man ihm dies



zum Vorwurf gemacht habe, habe er gesagt, er habe nur die Berichte der anderen Mitarbeiter vernichtet, seine eigenen aber (erst: möglicherweise, dann plötzlich: ganz sicher) bei sich zu Hause aufbewahrt.

b) Der Kläger habe ferner pflichtwidrig gehandelt, soweit er die Zeitabrechnungsberichte der ihm unterstellten Mitarbeiter für die Jahre bis einschließlich 1987 beseitigt habe, ohne zuvor mit der Geschäftsführung abzuklären, ob er hierzu auch berechtigt sei. Diese Dokumente ständen in ihrem Eigentum und seien als Bestandteil der Personal- und Kassenakten anzusehen.

c) Der Kläger habe mit der Fortschreibung der angeblichen Überstunden gegen die beiden Dienstanweisungen vom 30. Dezember 1982 und 28. November 1978 verstoßen, da er die Überstunden weder zuvor habe genehmigen noch vom Hauptgeschäftsführer schriftlich anordnen lassen und für die angeblichen Überstunden auch eine unzutreffende Begründung gegeben habe.

Da er die Abrechnung und Auszahlung der Überstunden an sich selbst veranlaßt habe, könne sie deren Berechtigung nicht mehr nachvollziehen. Andererseits beständen wegen der falschen Begründung erhebliche Zweifel an der sachlichen Berechtigung der ausbezahlten Beträge.

d) Mit Schriftsatz ihrer Prozeßbevollmächtigten vom 6. November 1989 hat die Beklagte zur Rechtfertigung beider Kündigungen folgenden Grund nachgeschoben:



Der Kläger habe ihren Hauptgeschäftsführer Anfang August 1987 unter Vorspiegelung falscher Tatsachen dazu veranlaßt, die Fahrt vom 27. Juli 1987 mit seinem privaten Pkw von E nach N nachträglich als Dienstreise zu genehmigen, und dadurch unberechtigt Versicherungsschutz aus ihrer Dienstreise-Kaskoversicherung erlangt. Hiervon habe der Hauptgeschäftsführer erst Ende Oktober 1989 Kenntnis erlangt.

2. Zumindest sei aber die ordentliche Kündigung wirksam.

a) Sie sei nicht durch den Änderungsvertrag vom 20. September 1985 ausgeschlossen. Dieser Vertrag sei aus mehreren Gründen unwirksam, u.a. deshalb, weil er nur von dem damaligen Hauptgeschäftsführer unterzeichnet worden sei. Gleiches gelte im übrigen auch für die Zusage vom 7. November 1984. Beide Vereinbarungen hätten gemäß § 18 Abs. 1 und 3 ihrer Satzung auch von dem Präsidenten unterschrieben werden müssen. Der Hauptgeschäftsführer könne lediglich Arbeitsverträge bis einschließlich Vergütungsgruppe IV BAT allein abschließen, nicht aber Schriftstücke von besonderer Bedeutung - um solche gehe es hier - allein unterzeichnen.

Schließlich habe sie die Änderungsvereinbarungen auch gemäß § 123 BGB wirksam angefochten. Der Kläger habe beide Schriftstücke selbst verfaßt, sie schreiben lassen und dem damaligen, zwischenzeitlich verstorbenen Hauptgeschäftsführer vorgelegt, der sie im Vertrauen auf seine Loyalität unterzeichnet habe.



b) Die Kündigung sei auch aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Hierzu hat sie u.a. vorgetragen, der Kläger habe seine Stellung als Leiter der Innenverwaltung dazu mißbraucht, sich rechtswidrig eine beamtenähnliche Rechtsstellung zu verschaffen und sich unberechtigt Fahrtkostenerstattung für Dezember 1986 angewiesen.

Des weiteren hat sich die Beklagte auch zur Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung auf ihren Vortrag zur Fortschreibung von Überstunden berufen.

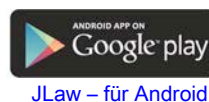
3. Die Beklagte ist schließlich der Auffassung, daß die vorgebrachten Umstände zumindest die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigten.

Der Kläger hat auf das Vorbringen der Beklagten erwidert:

1. Die fristlose Kündigung sei unwirksam.

Er habe am 27. Juli 1987 tatsächlich eine Dienstfahrt unternommen. Zur Aufbewahrung der Zeitabrechnungsberichte sei er nicht verpflichtet gewesen. Er habe Mehrarbeitsstunden nicht unter Verstoß gegen die Dienstanweisung übertragen. Der damalige Hauptgeschäftsführer habe die Zahlung von Überstunden an ihn durch Abzeichnung auf den Zeitabrechnungsberichten genehmigt.

2. Die ordentliche Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil sie vertraglich ausgeschlossen sei.



Die Vereinbarungen vom 7. November 1984 und 20. September 1985 seien wirksam zustande gekommen. Aus der Satzung ergebe sich nicht, daß der Hauptgeschäftsführer allein nur Arbeitsverträge mit Mitarbeitern unterhalb der Abteilungsleiterebene abschließen dürfe. Selbst wenn aber auch die Unterschrift des Präsidenten erforderlich gewesen wäre, habe die Beklagte die beiden Vertragsänderungen zumindest durch schlüssiges Verhalten genehmigt und die Alleinunterzeichnung durch den Hauptgeschäftsführer geduldet.

Die für die Anfechtung der Vereinbarungen vorgebrachten Gründe lägen nicht vor.

Aber auch für eine ordentliche Kündigung gebe es keine Gründe. Er habe die Beklagte nicht unter Ausnutzung der Vertrauensseligkeit des damaligen Hauptgeschäftsführers zum Abschluß der Änderungsvereinbarungen veranlaßt. Jedenfalls habe die Beklagte die Vereinbarungen später durch schlüssiges Verhalten genehmigt. Die Überstunden habe er tatsächlich geleistet und sich von dem Hauptgeschäftsführer genehmigen lassen.

3. Der Auflösungsantrag sei schon deshalb unzulässig, weil die ordentliche Kündigung wegen Verstoßes gegen die vertragliche Unkündbarkeitsregelung unwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten durch Urteil vom 17. Januar 1990 zurückgewiesen.



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts hat der Senat durch Urteil vom 28. Februar 1991 - 2 AZR 335/90 - (nicht veröffentlicht) zurückgewiesen, soweit es die fristlose Kündigung der Beklagten vom 9. Dezember 1988 für unwirksam angesehen hat. Soweit das Landesarbeitsgericht über die Wirksamkeit der Änderungsverträge vom 7. November 1984 und 20. September 1985, die ordentliche Kündigung und den Auflösungsantrag der Beklagten sowie über die Kosten entschieden hat, hat er das angefochtene Urteil aufgehoben und den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Die teilweise Aufhebung des Berufungsurteils hat der Senat im wesentlichen damit begründet, die Änderungsvereinbarungen seien als sonstige Schriftstücke von besonderer Bedeutung anzusehen, die nach § 18 Abs. 3 Satz 2 der Satzung von dem Präsidenten und dem Hauptgeschäftsführer unterzeichnet sein müßten. Die fehlende Unterzeichnung durch den Präsidenten hätte allenfalls durch dessen schriftliche Genehmigung ersetzt werden können, die jedoch nicht erteilt worden sei und auch nicht nach den Grundsätzen der Anscheins- oder Duldungsvollmacht als erteilt gelten könne. Der Hauptgeschäftsführer hätte somit nur dann die Verträge allein verbindlich für die Beklagte abschließen können, wenn der Vorstand ihm die Befugnis hierzu gem. § 33 Abs. 7 der Satzung übertragen hätte. Deshalb müsse dem Vortrag der Beklagten nachgegangen werden, daß ihr Vorstand den Hauptgeschäftsführer nur zum Abschluß von Arbeitsverträgen bis einschließlich VergGr. IV BAT ermächtigt habe.



Im erneuten Berufungsverfahren hat der Kläger Protokolle über mehrere Vorstandssitzungen vorgelegt, in denen, wie insoweit zwischen den Parteien unstreitig ist, u.a. folgende Beschlüsse gefaßt worden sind:

Sitzung vom 12. Juli 1966:

- "i) HGF Dr. B weist darauf hin, daß auch die Kammer, wie die gewerbliche Wirtschaft und der andere öffentliche Dienst Personalschwierigkeiten habe. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, daß der Tarif im öffentlichen Dienst besonders bei jüngeren Angestellten nicht gerade günstig sei. Anderswo sei man jetzt dazu übergegangen Zulagen zu bezahlen.....

Der Vorstand beschließt, die Geschäftsführung zu ermächtigen in begründeten Fällen Zulagen zu bezahlen....."

Sitzung vom 30. Oktober 1980:

- "10. Top.7: Herr H schildert die bisher geübte Praxis der Verwaltung bei der Einstellung von Abteilungsleitern. Die Mitwirkung des Präsidenten als Repräsentant des Vorstandes habe sich bewährt und als eine ausreichende Vertretung des Vorstandes erwiesen. Herr F stellt den Antrag, künftig bei der Einstellung von Abteilungsleitern außer dem Präsidenten noch zusätzlich die beiden Vizepräsidenten mitwirken zu lassen. Gegen diese Änderung der Praxis - nicht der Satzung - stimmen fünf Mitglieder, für die Änderung stimmen zwei Mitglieder, ein Mitglied enthält sich der Stimme. Die Gegenprobe, ob es bei der bisherigen Praxis bleiben soll, ergibt folgendes Bild: vier Mitglieder stimmen für die Beibehaltung der bisherigen Praxis, zwei Mitglieder dagegen, zwei Mitglieder enthalten sich der Stimme.



Als Ergebnis bleibt daher festzuhalten, daß es bei der bisher geübten Praxis bei der Einstellung von Abteilungsleitern bleibt."

Der Kläger hat vorgetragen, aus den Protokollen, insbesondere dem Protokoll vom 30. Oktober 1980, sei ersichtlich, daß der Hauptgeschäftsführer zur Einstellung von Abteilungsleitern auch formell ermächtigt worden sei, nachdem dies bereits seit 1961 mit stillschweigender Duldung durch den Vorstand so gehandhabt worden sei. Es sei unter Dr. B ständige Praxis bei der Beklagten gewesen, daß der Hauptgeschäftsführer zur Einstellung sämtlicher Angestellten ausschließlich zuständig gewesen sei. Die Mitwirkung des Präsidenten habe sich auf seine Anwesenheit bei der Vorstellung beschränkt.

Die Beklagte hat erwidert, es habe zu keiner Zeit einen Beschluß des Vorstandes gegeben, nach dem der Hauptgeschäftsführer zur Einstellung von Angestellten auch über die VergGr. IV BAT hinaus ermächtigt gewesen sei. Auch in der Praxis sei nicht anders verfahren worden. Es habe immer der Präsident als Repräsentant des Vorstandes mitgewirkt. Anderes ergebe sich auch nicht aus den vom Kläger vorgelegten Sitzungsprotokollen.

Da die Änderungsvereinbarungen somit unwirksam seien, sei die ordentliche Kündigung zulässig. Sie sei auch sozial gerechtfertigt, u.a. deswegen, weil der Kläger seine später zurückgenommene Ernennung zum Oberamtsrat vorbereitet und sich unter Ausnutzung der häufigen Abwesenheit des damaligen Hauptgeschäftsführers mit den beiden Änderungsverträgen dienstrechtliche Vorteile verschafft habe, die ihm nicht zugestanden hätten. Als auch für



seine eigenen personellen Angelegenheiten Zuständiger habe er dadurch die für seine Tätigkeit erforderliche Vertrauensbasis zerrüttet. Auch habe er sich entgegen den hierfür geltenden Regeln eine Vergütung für Überstunden verschafft.

In jedem Falle sei aber das Arbeitsverhältnis auf ihren Hilfsantrag aufzulösen. Gehe man davon aus, daß der Kläger sich die Stellung eines leitenden Angestellten verschafft habe, bedürfe es hierfür keiner Begründung. Jedoch sei auch eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten. Dies ergebe sich aus den für die Kündigung herangezogenen Gründen, namentlich aus dem Verhalten des Klägers in der Unterredung mit dem Hauptgeschäftsführer am 29. November 1988 und den Umständen seiner angeblichen Dienstfahrt nach N , sowie aus seinem prozessualen Verhalten, da er sich bei Vergleichsverhandlungen erstaunlich uneinsichtig gezeigt habe.

Das Landesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 7. August 1991 das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, den auf Feststellung der Wirksamkeit der Änderungsvereinbarungen vom 7. November 1984 und 20. September 1985 gerichteten Klageantrag abgewiesen und auf den Hilfsantrag der Beklagten das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1989 gegen Zahlung einer Abfindung von 20.000,-- DM an den Kläger aufgelöst. Die ordentliche Kündigung hat es für sozial ungerechtfertigt angesehen und insoweit die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.



Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts in vollem Umfang. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Berufungsgericht hat zu Recht die auf Feststellung der Wirksamkeit der Änderungsverträge vom 7. November 1984 und 20. September 1985 gerichtete Feststellungsklage abgewiesen.

1. Zur Begründung dieser Entscheidung hat es im wesentlichen ausgeführt:

Die beiden Änderungsverträge seien unwirksam. Es sei nicht bewiesen, daß der Vorstand der Beklagten in Anwendung der Ausnahmeregelung des § 33 Abs. 7 der Satzung die Befugnis zur Einstellung aller nicht im Beamtenverhältnis stehenden Bediensteten oder zumindest der Beförderung des Klägers auf den damaligen Hauptgeschäftsführer übertragen habe. Nach § 19 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 der Satzung hätte es hierzu eines mit Stimmenmehrheit gefaßten Beschlusses des Vorstandes bedurft. Aus den vom Kläger vorgelegten Vorstandssitzungsprotokollen ergebe sich ein solcher Beschluß nicht. Am 12. Juli 1966 habe der Vorstand gem. Punkt 5 i) der Tagesordnung die Geschäftsführung lediglich ermächtigt, in begründeten Fällen Zulagen zu bezahlen und den Tarifvertrag für den Bewährungsaufstieg anzuwenden. Hiervon seien die dem Kläger in den

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Änderungsverträgen eingeräumten Vergünstigungen nicht gedeckt. Im übrigen sei den Protokollen nur zu entnehmen, daß nach der damaligen Praxis bei der Beklagten der Präsident als Repräsentant des Vorstandes bei der Einstellung von Abteilungsleitern mitgewirkt, die Beklagte somit neben dem Hauptgeschäftsführer vertreten habe, und nur diese Praxis am 30. Oktober 1980 unter Punkt 7 der Tagesordnung durch einen Mehrheitsbeschluß des Vorstandes bestätigt worden sei. Somit sei dem Hauptgeschäftsführer die Befugnis zur alleinigen Einstellung von Abteilungsleitern gerade nicht übertragen worden. Der Kläger habe nichts dafür vorgetragen, daß der Vorstand bei anderer Gelegenheit von seiner Übertragungsmöglichkeit Gebrauch gemacht habe. Somit stehe nicht fest, daß der damalige Hauptgeschäftsführer ermächtigt gewesen sei, die Beklagte beim Abschluß der Änderungsverträge allein zu vertreten. Auf eine von dem Vorstandsbeschluß abweichende Praxis bei der Beklagten komme es nicht an.

2. Gegen diese Würdigung wendet sich die Revision ohne Erfolg.

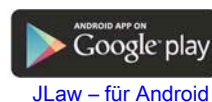
a) Die Revision weist darauf hin, daß es vorliegend nicht um Einstellungs-, sondern um Änderungsverträge gehe, da der Kläger bereits in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden habe. Sie will damit offensichtlich zum Ausdruck bringen, daß deshalb die vom Berufungsgericht behandelten Vorstandsbeschlüsse nicht anwendbar seien. Hierbei übersieht sie jedoch, daß bei dieser engen Auslegung des Einstellungsbegriffs bereits die Vorschrift des § 33 Abs. 7 der Satzung nicht greifen würde und damit dem Hauptgeschäftsführer die alleinige Vertretungsbefugnis für die Vertragsänderungen nicht hätte übertragen werden können. Diese



Vorschrift stellt, wie der Senat in dem ersten Revisionsurteil ausgeführt hat, eine Ausnahme dar, nach der in Abweichung von der allgemeinen Vertretungsregelung des § 18 der Satzung der Hauptgeschäftsführer, soweit ihm die Einstellungsbefugnis übertragen wird, die Beklagte allein vertreten kann, auch wenn es sich, wie bei den beiden Änderungsverträgen, um Schriftstücke von besonderer Bedeutung und nicht um laufende Geschäfte der Verwaltung im Sinne des § 18 Abs. 3 Satz 2, Abs. 4 der Satzung handelt. Nur die Anwendung jener Vorschrift auch auf Vertragsänderungen eröffnete somit überhaupt die Möglichkeit für den Hauptgeschäftsführer, die Änderungsverträge wirksam allein abzuschließen, falls eine unbeschränkte Ermächtigung durch den Vorstand vorlag.

b) Entgegen der Ansicht der Revision ist das Berufungsgericht, wenn auch ohne nähere Begründung, zu Recht davon ausgegangen, daß die dem Kläger in den Änderungsverträgen eingeräumten rechtlichen Vorteile keine Zulagen im Sinne des Vorstandsbeschlusses vom 12. Juli 1966 sind.

Die Parteien haben in dem Arbeitsvertrag vom 11. April 1983 die Geltung des BAT vereinbart. Ferner verweist § 33 Abs. 7 der Satzung für alle nicht im Beamtenverhältnis stehenden Bediensteten auf die für entsprechende Landesbedienstete geltenden Tarifvereinbarungen. Nach § 26 in Verb. mit §§ 27, 28 BAT ist die Vergütung, insbesondere die Grundvergütung, die Arbeitsvergütung im Sinne des § 611 BGB als Gegenleistung für die versprochene Arbeitsleistung die Hauptpflicht des Arbeitgebers. Demgegenüber sind Zulagen nach § 33 BAT etwas über diese Vergütung hinaus "Zu-



gelegtes" für besondere (objektive) Arbeitsbedingungen oder (subjektive) Arbeitsleistungen, die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht mit der dafür gewährten Vergütung abgegolten sind. Die besonderen Arbeitsbedingungen können in vermehrten Aufwendungen, erhöhten Gefahren und Schädigungen, hinzutretenden Erschwernissen oder herausgehobenen Anforderungen bestehen (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Januar 1985, § 33 Rz 1 und 2). Da die Beklagte eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ist und den BAT anwendet, ist davon auszugehen, daß sie in ihrem Vorstandsbeschluß vom 12. Juli 1966 den Begriff der Zulage mit diesem Inhalt verstanden wissen wollte.

Hierunter fallen demnach nicht die in den Änderungsverträgen vereinbarten Vergünstigungen. Mit der Höhergruppierung wird die Vergütung im Sinne des § 26 BAT geregelt, da sich hiernach die Arbeitsvergütung im Sinne des § 611 BGB als Hauptpflicht des Arbeitgebers bestimmt. Die Unkündbarkeit steht in keinem Zusammenhang mit der Vergütung, sondern betrifft die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Durch die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge sollten nicht besondere Arbeitsbedingungen oder Arbeitsleistungen abgegolten, sondern, wie in § 6 des Änderungsvertrages vom 20. September 1985 festgehalten ist, Folgen einer rechtsunwirksamen Beamtenernennung ausgeglichen werden.

c) Ohne Rechtsfehler hat das Berufungsgericht weiter angenommen, daß der Vorstand der Beklagten in dem in der Sitzungsniederschrift vom 30. Oktober 1980 unter Punkt 7 der Tagesordnung festgehaltenen Beschluß den Hauptgeschäftsführer nicht zur alleinigen



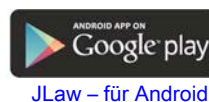
Einstellung von Abteilungsleitern, zu denen unstreitig Angestellte ab der VergGr. III BAT zählen, ermächtigt hatte, sondern hierbei der Präsident als Vertreter des Vorstandes mitwirken mußte. Diese Auslegung entspricht dem eindeutigen Wortlaut des protokollierten Beschlusses. Den Vortrag des Klägers, es sei in der Praxis entgegen diesem Beschluß verfahren worden, hat das Berufungsgericht zu Recht für unerheblich gehalten. Hierin könnte nur eine stillschweigende Genehmigung oder Duldung seitens der Beklagten gesehen werden, die jedoch, wie der Senat in dem ersten Revisionsurteil entschieden hat, unwirksam wäre. Insoweit erhebt die Revision auch keine Einwendungen mehr.

II. Das Berufungsgericht hat die ordentliche Kündigung der Beklagten für sozial ungerechtfertigt angesehen und insoweit die Berufung zurückgewiesen. In diesem Umfang ist das angefochtene Urteil rechtskräftig.

III. Die Entscheidung des Berufungsgerichts zum Auflösungsantrag der Beklagten ist revisionsrechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden.

1. Das Berufungsgericht hat hierzu im wesentlichen ausgeführt:

Der Kläger sei kein leitender Angestellter i.S. des § 14 Abs. 2 KSchG, da er nicht zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmer berechtigt gewesen sei. Jedoch lägen Gründe vor, die gem. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht mehr erwarten ließen.



Gem. § 138 Abs. 3 ZPO stehe fest, daß der Kläger die Urkunden, durch die er zum Verwaltungsoberamtsrat sowie zum Beamten auf Lebenszeit ernannt und mit Wirkung vom 1. Oktober 1984 in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 13 des Stellenplans zum Haushaltsplan der Beklagten eingewiesen worden sei, selbst vorbereitet habe. Obwohl dem ein Beschluß des Vorstandes der Beklagten zugrundegelegt und auch der damalige Hauptgeschäftsführer keine Bedenken gehabt habe, sei das Vertrauen der Beklagten in die fachliche Kompetenz des Klägers und in seine Person beeinträchtigt worden, nachdem sich herausgestellt habe, daß seine Beförderung und Ernennung zum Lebenszeitbeamten aus beamtenrechtlichen Gründen unzulässig gewesen sei. Sie habe vom Kläger als dem damaligen kommissarischen Leiter der Innenverwaltung erwarten können, daß er bei der Vorbereitung seiner Ernennung die laufbahnrechtlichen Vorschriften beachte und sie auf beamtenrechtliche Bedenken hinweise. Da er dies unterlassen habe, könne dies nur bedeuten, daß er die wahre Rechtslage nicht erkannt oder ihr nicht offenbart habe, so daß berechtigte Zweifel entweder an seiner fachlichen Eignung oder seiner Lauterkeit hätten aufkommen können. Solche Zweifel hätten damals allerdings kein größeres Gewicht haben können, da die Beklagte zu Konsequenzen keinen Anlaß gesehen habe. Gleichwohl sei jener Vorgang zum jetzigen Zeitpunkt geeignet, jedenfalls zusammen mit aus weiteren Vorkommnissen sich ergebenden Zweifeln an einer korrekten Amtsführung des Klägers das für eine dauerhafte Zusammenarbeit erforderliche Vertrauen zu untergraben.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Ein solcher Umstand sei zum einen darin zu sehen, daß der Kläger als Beauftragter des Haushalts ohne die nach der Verfügung vom 2. Januar 1984 erforderliche Mitwirkung des Hauptgeschäftsführers die Auszahlung von Mehrarbeitsvergütung an sich angeordnet habe. Dies vermöge zwar die ordentliche Kündigung nicht zu rechtfertigen. Eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit mit dem Kläger sei jedoch auf Dauer nicht mehr zu erwarten, weil er am 29. November 1988 und somit noch nach Ausspruch der ordentlichen Kündigung in einer Unterredung mit dem jetzigen Hauptgeschäftsführer auch noch dessen Fragen nach dem Verbleib der Zeitabrechnungsberichte zunächst wahrheitswidrig beantwortet habe. Als Leiter der Innenverwaltung müsse er ständig mit dem Hauptgeschäftsführer und dem Präsidenten zusammenarbeiten. Die hierfür erforderliche Gewähr, daß der Kläger sie in Zukunft stets korrekt und wahrheitsgemäß unterrichten werde, sei aufgrund dieser Vorkommnisse nicht mehr gegeben.

Das Arbeitsverhältnis habe damit am 31. März 1989 aufgelöst werden müssen. Als Abfindung erscheine ein Betrag von 20.000,-- DM angemessen. Hierbei seien die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Lebensalter des Klägers sowie der Umstand berücksichtigt worden, daß die dem Kläger hinsichtlich seiner Amtsführung angelasteten Fehler mindestens teilweise zu vermeiden gewesen wären, wenn der frühere Hauptgeschäftsführer als Dienstvorgesetzter die Tätigkeit des Klägers als Leiter der Innenverwaltung besser überwacht hätte.

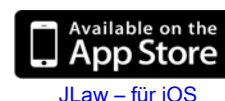
2. Der Antrag der Beklagten ist zulässig. Der Arbeitgeber kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur beantragen, wenn die



Kündigung lediglich nach § 1 KSchG sozialwidrig, nicht aber dann, wenn sie bereits aus anderen Gründen unwirksam ist (BAGE 32, 122 = AP Nr. 4 zu § 9 KSchG 1969). Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall erfüllt. Die Kündigung der Beklagten ist, wie rechtskräftig feststeht, sozialwidrig, leidet aber nicht an sonstigen Mängeln.

3. Wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat, bedarf der Auflösungsantrag einer Begründung. Der Kläger ist kein leitender Angestellter im Sinne der Ausnahmenvorschrift des § 14 Abs. 2 KSchG, weil er nicht zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt war. Die Beklagte hat selbst nicht vorgetragen, ihm eine solche Befugnis übertragen zu haben, und erhebt in der Revisionsinstanz insoweit auch keine Einwendungen gegen das angefochtene Urteil.

4. Das Arbeitsverhältnis ist auf Antrag des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Insoweit geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Die Wertung, ob im Einzelfall die Auflösung gerechtfertigt ist, obliegt in erster Linie dem Tatsachengericht. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen für den Auflösungsantrag verkannt und bei der Prüfung der vorgetragenen Auflösungsgründe alle wesentlichen Umstände vollständig und widerspruchsfrei gewürdigt hat (Senatsurteil vom 25. November 1982 - 2 AZR 21/81 - AP Nr. 10 zu § 9 KSchG 1969, zu B I 2 der Gründe).



5. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand.

a) Das Berufungsgericht hat neben dem Verhalten des Klägers in der Unterredung mit dem jetzigen Hauptgeschäftsführer am 29. November 1988, die nach Ausspruch der ordentlichen Kündigung stattgefunden hatte, auch zur Rechtfertigung der Kündigung nicht ausreichende Gründe herangezogen. Das ist zulässig. Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist, anders als für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit der Kündigung, eine Vorausschau auf die künftige Gestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien anzustellen. Deshalb kommt es nicht auf den Zeitpunkt der Kündigung an, sondern im Zeitpunkt der Entscheidung ist zu fragen, ob in Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist. Der Arbeitgeber muß nur darlegen, welche der zur Kündigung vorgetragenen Tatsachen auch für den Auflösungsantrag herangezogen werden und aus welchem Grunde diese einer weiteren gedeihlichen Zusammenarbeit entgegenstehen sollen (Senatsurteil vom 30. Juni 1983 - 2 AZR 524/81 - AP Nr. 15 zu Art. 140 GG, zu B II 2 der Gründe; BAGE 46, 42 = AP Nr. 12 zu § 9 KSchG 1969, zu I 5 b aa der Gründe, insoweit dort nicht abgedruckt; Senatsurteil vom 14. Mai 1987 - 2 AZR 294/86 - AP Nr. 18 zu § 9 KSchG 1969, zu B II 1 der Gründe).

b) Zur Schlüssigkeit des Auflösungsantrages gehört der Vortrag greifbarer Tatsachen, aus denen folgt, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist.



Allgemeine Redewendungen etwa des Inhalts, die Vertrauensgrundlage sei weggefallen oder ein unüberbrückbares Zerwürfnis sei eingetreten, genügen nicht (vgl. BAGE 46, 42 = AP, aaO; sowie Senatsurteil vom 14. Mai 1987 - 2 AZR 294/86 - AP, aaO). Das Tatsachengericht darf ferner nur Auflösungsgründe verwerten, die vom darlegungsbelasteten Arbeitgeber vorgetragen worden sind (BAGE 46, 42 = AP, aaO, zu I 5 b bb der Gründe).

Entgegen der Ansicht der Revision hat das Berufungsgericht diese Grundsätze beachtet. Die Auflösungsgründe, auf die es seine Entscheidung gestützt hat, hat die Beklagte substantiiert unter Angabe der zugrundeliegenden Tatsachen vorgetragen. Dies gilt sowohl für das Verhalten des Klägers am 29. November 1988 wie auch für die Gründe, die sie zugleich für die Rechtfertigung der Kündigung herangezogen hatte. Insoweit genügte die Bezugnahme auf ihr Vorbringen zur Kündigung. Damit wurde erkennbar, welche der zur Kündigung vorgetragenen Tatsachen auch für den Auflösungsantrag verwertet werden sollten; eine nochmalige Wiederholung war überflüssig. Ferner wurde deutlich gemacht, daß aufgrund dieses Verhaltens des Klägers aus der Sicht der Beklagten in jedem Falle die Grundlage für eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit in der Zukunft entfallen sei. Dies gilt um so mehr, als sie auch noch zusätzlich auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen hat, das in seinem Urteil andeutete, daß es Auflösungsgründe an sich für gegeben erachte, sich aber an ihrer Verwertung gehindert sah, weil es die Änderungsverträge für wirksam und damit die ordentliche Kündigung für ausgeschlossen ansah. Daß die Beklagte vorweg die Frage aufwarf, ob der Auflösungsantrag im Hinblick auf die Stellung des Klägers überhaupt einer Begründung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



bedürfe, stellt eine zusätzliche Begründung ihres Antrags dar und beeinträchtigt deshalb nicht ihr Vorbringen zu den Auflösungsgründen.

c) Das Berufungsgericht hat für die Erwartung einer den Betriebszwecken dienlichen Zusammenarbeit der Parteien zutreffend auf den weiteren Einsatz des Klägers als Leiter der Innenverwaltung abgestellt. Zu Unrecht rügt die Revision diesen Ansatz mit der Begründung, die Beklagte habe den Kläger in dieser Stellung nicht mehr eingesetzt.

Mit der Abweisung des auf die Feststellung der Wirksamkeit der Änderungsverträge gerichteten Klageantrags steht nur fest, daß der Kläger für seine Tätigkeit nicht nach VergGr. II a BAT zu vergüten ist. Seine Funktion als Leiter der Innenverwaltung war nicht Gegenstand dieses Teils des Rechtsstreits. Gegen die ordentliche Beendigungskündigung der Beklagten hatte der Kläger mit dem Kündigungsschutzantrag nach § 4 Satz 1 KSchG geklagt und damit einen allgemeinen Feststellungsantrag nach § 256 ZPO verbunden. Gegenstand dieser Anträge war die Frage der Beendigung oder Nichtbeendigung des Arbeitsverhältnisses durch diese Kündigung und seines Fortbestehens über den Kündigungstermin hinaus. Bei diesem Streit ging es um den Bestand des Arbeitsverhältnisses mit seinem von den Änderungsverträgen unberührt gebliebenen Inhalt, zu dem auch die Stellung des Klägers als Leiter der Innenverwaltung gehörte. Obsiegte der Kläger mit diesen Anträgen rechtskräftig, so mußte die Beklagte ihn auch in dieser Stellung weiterbeschäftigen, wenn ihr Auflösungsantrag erfolglos blieb. Der Inhalt des Arbeitsvertrages war zwar nicht unmittelbarer



Streitgegenstand. Der Kläger hätte aber seine Weiterbeschäftigung in seiner ursprünglichen Stellung gerichtlich durchsetzen können, da dann der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses festgestanden und die Beklagte die Beschäftigung in einer untergeordneten Stellung nicht durch Ausübung ihres Direktionsrechts, sondern nur durch eine Änderungskündigung hätte erzwingen können. Wenn sie den Kläger während des Rechtsstreits tatsächlich anderweitig einsetzte, so berührt dies nicht den vertraglich wirksam vereinbarten Inhalt des Arbeitsverhältnisses, zu dem auch die Beschäftigung als Leiter der Innenverwaltung gehörte. Auch bei dem Auflösungsantrag der Beklagten ging es deshalb um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu den von den Änderungsverträgen unberührt gebliebenen Bedingungen und damit um die weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger als Leiter der Innenverwaltung.

d) Ohne Erfolg greift die Revision die Würdigung des Verhaltens des Klägers im Zusammenhang mit seiner beamtenrechtlichen Ernennung und Beförderung an.

Sie trägt vor, das Berufungsgericht habe in seinem ersten Urteil die Täuschungsanfechtung der Änderungsverträge durch die Beklagte für unbegründet erachtet, weil der Kläger jedenfalls gutgläubig ein Einverständnis der Beklagten damit habe annehmen müssen, ihm im Rahmen des vertraglich Möglichen auch im Angestelltenverhältnis eine dem vergeblich angestrebten beamtenrechtlichen Status entsprechende Stelle zu verschaffen, so daß er nicht arglistig gehandelt habe. Damit sei die Würdigung des Berufungsgerichts zum Auflösungsantrag nicht zu vereinbaren, sein Verhalten bei der Vorbereitung der beamtenrechtlichen Maßnahmen



sei geeignet, Zweifel an seiner fachlichen Eignung als Leiter der Innenverwaltung zu wecken, zumal es selbst ausführe, einschlägige Zweifel der Beklagten könnten damals kein allzu großes Gewicht gehabt haben, da sie keinen Anlaß zu irgendwelchen Konsequenzen gesehen habe.

Ein Widerspruch in der Gedankenführung des Berufungsgerichts liegt jedoch nicht vor. Für die Anfechtung der Änderungsverträge war allein erheblich, ob der Kläger die Beklagte durch arglistige Täuschung zum Abschluß dieser Verträge veranlaßt hatte. Mußte er jedenfalls gutgläubig annehmen, daß die Beklagte mit dem Inhalt der Verträge einverstanden war, handelte er nicht arglistig. Die Revision übersieht jedoch, daß sich der ihm vom Berufungsgericht in diesem Zusammenhang attestierte gute Glaube nur auf das Einverständnis der Beklagten mit dem Inhalt der Verträge erstreckte. Bei seiner Entscheidung über den Auflösungsantrag hat das Berufungsgericht jedoch auf die hiervon zu unterscheidende Frage abgestellt, ob der Kläger als damals bereits kommissarischer Leiter der Innenverwaltung bei der Vorbereitung der seine Person betreffenden beamtenrechtlichen Maßnahmen nicht die hiergegen bestehenden beamtenrechtlichen Bedenken hätte erkennen und der Beklagten mitteilen müssen, und inwieweit deswegen zumindest berechtigte Zweifel an seiner fachlichen Eignung für die Stelle des Leiters der Innenverwaltung geweckt werden konnten. Das Berufungsgericht hat auch berücksichtigt, daß die Beklagte diesen Vorgang damals kein großes Gewicht beigemessen hatte. Damit steht jedoch nicht in Widerspruch, wenn es denselben Vorgang nunmehr für geeignet ansieht, jedenfalls in Verbindung mit den weiteren von ihm gewürdigten, zu Zweifeln an der korrekten Amtsführung des Klägers



Anlaß gebenden Umständen das für eine dauerhafte Zusammenarbeit erforderliche Vertrauensverhältnis der Parteien zu untergraben. Ein zunächst hingenommenes Verhalten kann im Zusammenhang mit späteren Vorkommnissen in einem anderen Licht erscheinen.

e) Ob die vom Berufungsgericht insgesamt berücksichtigten Umstände ausreichen, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen, ist eine Frage ihrer Gewichtung und liegt deshalb weitgehend im Beurteilungsspielraum des Tatsachenrichters. Die Erwägungen des Berufungsgerichts, das vorstehend geschilderte und das weiter von ihm berücksichtigte Verhalten des Klägers lasse keine korrekte Amtsführung als Leiter der Innenverwaltung und deshalb keine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit mit der Beklagten mehr erwarten, halten sich in diesem Beurteilungsspielraum und sind deshalb revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

6. Das Berufungsgericht hat das Arbeitsverhältnis gem. § 9 Abs. 2 KSchG zutreffend zum 31. März 1989, dem Termin, zu dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte, aufgelöst.

7. Die Bemessung der Abfindung auf 20.000,-- DM durch das Berufungsgericht läßt keinen Rechtsfehler erkennen und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Rost

Brocksiepe

Roeder



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)