

Prinz

Aktenzeichen: 2 AZR 633/90
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 11. Juli 1991
- 2 AZR 633/90 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 28. September 1989
- 23 Ca 3779/89 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 17. Oktober 1990
- 8 Sa 25/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Nichtigkeit einer Personalratswahl

Gesetz:

BayPVG Art. 6, 72, 77; ArbGG 1979 § 72; BGB § 30; KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung; ZPO §§ 549, 554, 561; Satzung des Bayerischen Jugendrings §§ 8, 18, 23, 24, 32, 33

Leitsätze:

1. Bestimmt eine personalvertretungsrechtliche Vorschrift (hier: Art. 6 Abs. 3 BayPVG), daß Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle unter bestimmten Voraussetzungen als selbständige Dienststellen gelten, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt, so ist eine ohne diesen Beschluß bei einer solchen Stelle durchgeführte Personalratswahl nichtig.

2. Die Vorschrift des § 30 BGB über die Bestellung besonderer Vereinsvertreter ist auf juristische Personen des öffentlichen Rechts entsprechend anzuwenden.

Hinweise des Senats:

Ordentliche Kündigung eines bei dem Bayerischen Jugendring, Körperschaft des öffentlichen Rechts, beschäftigten Bezirksjugendringsekretärs aus einem in seinem Verhalten liegenden Grund; Kündigungsbefugnis des Vorsitzenden des Bezirksjugendring-Vorstands; Zuständigkeit des bei der Landesgeschäftsstelle gebildeten Personalrats für die bei dem Bezirksjugendring Beschäftigten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 633/90

8 Sa 25/90 München

Verkündet am
11. Juli 1991

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 1991 durch den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ferner enthält die Satzung, soweit für den vorliegenden Fall von Interesse, folgende Bestimmungen:

III. 2. DER BEZIRKSJUGENDRING

§ 18 Organe

Organe des Bezirksjugendrings sind:

- a) der Bezirksjugendring-Ausschuß
- b) der Bezirksjugendring-Vorstand

§ 23 Aufgaben und Aufgabenverteilung des Bezirksjugendring-Vorstands

- (1) Der Bezirksjugendring-Vorstand ist für die Abwicklung der laufenden Aufgaben des Bezirksjugendrings nach der Satzung, der Geschäftsordnung und den Beschlüssen des Bezirksjugendring-Ausschusses verantwortlich. Ihm obliegt im Rahmen des § 24 Abs. 2 insbesondere die Geschäftsführung, die Finanzierung und die Aufsicht über das Personal.
- (2) Der Vorsitzende vertritt den Bezirksjugendring nach innen und außen. Er trägt die besondere Verantwortung für alle organisatorischen und personellen Angelegenheiten...

§ 24 Vertretung bei Rechtsgeschäften

- (1) Der Vorsitzende vertritt den Bezirksjugendring als der örtliche Bevollmächtigte des Bayerischen Jugendrings im Regierungsbezirk.
- (2) Folgende Rechtsgeschäfte bedürfen der vorherigen Zustimmung des Landesvorstands:
 - a) Kauf, Veräußerung und Belastung von Immobilien;
 - b) Miete und Pacht von Immobilien für die Dauer von mehr als einem Jahr;
 - c) die Anstellung von Personal;



3. DER BAYERISCHE JUGENDRING AUF LANDESEBENE

§ 27 Organe

Organe des Bayerischen Jugendrings auf Landesebene sind:

- a) der Hauptausschuß
- b) der Landesvorstand

§ 32 Aufgaben und Aufgabenverteilung des Landesvorstands

- (1) Der Landesvorstand ist für die Abwicklung der laufenden Aufgaben des Bayerischen Jugendrings nach der Satzung und nach den Beschlüssen des Hauptausschusses verantwortlich. Er wahrt ferner die Interessen des Bayerischen Jugendrings zwischen den Sitzungen des Hauptausschusses.
- (2) Der Landesvorstand wird geleitet vom Ersten Präsidenten, im Falle seiner Verhinderung durch den Zweiten Präsidenten...
- (3) Zur Erledigung der anfallenden Arbeiten ist eine Geschäftsstelle eingerichtet, die durch den Ersten Präsidenten geleitet wird.

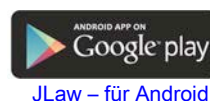
§ 33 Gesetzliche Vertretung

Der Bayerische Jugendring wird gerichtlich und außergerichtlich durch den Ersten Präsidenten vertreten, im Falle seiner Verhinderung durch den Zweiten Präsidenten.

Grundlage der Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien war der zwischen dem "Bezirksjugendring (Dienstherr), vertreten durch Herrn D, 1. Vorsitzender als Arbeitgeber und (dem Kläger) als Arbeitnehmer ... mit Genehmigung des Landesvorstandes Bayerischer Jugendring" abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 19. September 1980. Danach wurde der Kläger ab 1. Oktober 1980 als Angestellter auf unbestimmte Zeit eingestellt. Wegen der ihm obliegenden Tätigkeiten wurde auf die Stellenbe-



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



schreibung Bezug genommen. Darin war die Stelle als Sekretär des Bezirksjugendrings bezeichnet, dem eine halbtagsbeschäftigte Verwaltungskraft unterstellt war. Der Kläger wurde in die VergGr. IV a Fallgruppe 1 a BAT eingereiht. Für das Arbeitsverhältnis sollten die Vorschriften des BAT und die zur Ergänzung sowie Änderung abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträge gelten.

Im Bereich der Beklagten bestehen Personalräte bei der Landesgeschäftsstelle in München und einigen Untergliederungen, z.B. bei den Jugendringen in Nürnberg, Augsburg und München-Land. Der bei der Landesgeschäftsstelle in München bestehende Personalrat war ausschließlich von den dort Beschäftigten gewählt worden.

Mit Schreiben vom 13. März 1989, das von dem Vorsitzenden des Bezirksjugendrings , W , unterzeichnet ist, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich zum 30. September 1989. Im Laufe des Monats April 1989 versandte der Kläger "In eigener Sache" einen "Offenen Brief an die Delegierten und Mitarbeiter der Jugendarbeit", in dem er zu dieser Kündigung Stellung nahm. Darin heißt es u.a.:

"Es gibt hiergegen nur ein Heilmittel, nämlich den Mut zur Offenheit und Wahrheit. Es ist mir nicht leicht gefallen mein Schweigen zu den Vorgängen und meine Loyalität aufzugeben und jetzt öffentlich zu informieren. Weil die Tatsache unglaublich ist, langjährigen Mitarbeitern aus willkürlich konstruierten Gründen zu kündigen, neigen manche zu einem "Da-wird-schon-was-dran-sein". Dies ist ein weiterer Grund weshalb ich die "interne Öffentlichkeit" informiere. Ihr seid



wohl zum Großteil überrascht und fragt Euch wieso es dazu kam. Die Vorstandschaft hat den lange schwelenden Konflikt bisher zu verheimlichen versucht und ich wurde davor gewarnt "etwas an die Öffentlichkeit zu bringen". Angesichts des skandalösen Verhaltens der Vorstandschaft und den für die Jugendarbeit entstehenden Schadens kann und will ich nicht länger schweigen.

Wie Jugendringe und Delegierte verschaukelt werden

Der Umgang mit dem Informationsrecht der Bez.JR-Ausschußdelegierten und die arrogante Art wie die Delegierten hinters Licht geführt wurden, um die Vorgänge im BezJR, ist typisch für den verantwortungslosen Handlungs- und Führungsstil der vergangenen zwei Jahre. ...

...

Über das Verantwortungsbewußtsein gegenüber Mitarbeitern

Die Ernsthaftigkeit der Vorstandschaft mich wegzubringen wurde im November 88 deutlich als mir vom Vorstand eröffnet wurde, daß man mir das Vertrauen entziehe und ich mir doch eine andere Stelle suchen solle. Dies sei das Beste für den Bezirksjugendring. Und schließlich seien fast neun Jahre Jugendringarbeit ohnehin genug - eröffnete mir der stellvertretende Vorsitzende K, der seit mehr als zwanzig Jahren hauptamtlich die Evangelische Jugend vertritt. "Auf jeden Fall werde man das Problem bis zum Sommer '89 lösen", wurde ergänzt. Trotz mehrmaliger Nachfragen konnten keine konkreten Gründe benannt werden. Mein Hinweis darauf, daß man ohne Gründe wohl kaum kündigen könne, wurde mit einem müden Lächeln und der Antwort "erfahrungsgemäß kommt allenfalls ein Vergleich heraus und das Geld hierfür werden wir schon auftreiben" beantwortet. Sowohl in der Vorstandsitzung Dezember '88 als auch in der Klausurtagung Januar '89 wurden nachweislich meine mehrfachen Vorschläge zur Konfliktbereinigung ohne Begründung abgelehnt.

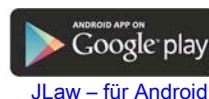
...

Zu guter Letzt

Diese Vorgänge werfen ein erschreckendes Bild auf Funktionsverständnis, Betriebsklima, Demokratie und Verantwortungsgefühl.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung sehe ich mit vollem Optimismus entgegen. Aber wie soll es dann weitergehen? Die Unverantwortlichkeit dieses Vorstandes wird zudem noch dadurch verstärkt, daß die Vorstandschaft bisher nicht bereit war, sich grundlegenden Fürsorgepflichten als Arbeitgeber anzunehmen und strittige Punkte einer Klärung zuzuführen. Hierdurch wurde vor-sätzlich die Chance vertan, elementare Arbeits-vertragsgrundlagen, die alle Mitarbeiter in den Jugendrängen betreffen wird, ohne Zeitdruck ein-vernehmlich zu lösen.

Unsere Satzung verpflichtet die Mitglieder auf den "Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammen-arbeit und auf das Bemühen um Einmütigkeit und Achtung anderer Anschauungen und Haltungen (§ 4 Abs. III). Wenn persönliche Eitelkeiten, Inkompe-tenz und Unverantwortlichkeit die Existenz von mir, meiner Frau und meinen beiden Töchtern (3,5 Jahre und 1,5 Jahre) zu vernichten droht, dann kann ich nicht mehr schweigen - sondern es muß einer Korrektur durch Vernunft und Solida-rität eine Chance gegeben werden."

Von diesem Brief erhielt der Vorstandsvorsitzende des Be-zirksjugendrings am 28. April 1989 Kenntnis. Mit Schreiben vom 2. Mai 1989 teilte er dem Kläger mit, daß der Be-zirksjugendring beabsichtigte, ihm im Hinblick auf den "Offenen Brief" eine außerordentliche fristlose Kündigung aus wichtigem Grund auszusprechen, und forderte ihn auf, bis zum 8. Mai 1989 hierzu schriftlich Stellung zu nehmen, da nach seinen eigenen An-gaben ungewiß sei, ob seine derzeit bestehende Dienstunfähigkeit bis zu diesem Termin beendet sein werde. Die Bitte des Klägers um Verlängerung der Äußerungsfrist bis 10. Mai 1989 wurde abgelehnt.

Mit einem von dem Vorsitzenden des Bezirksjugendrings unterzeichneten Schreiben vom 8. Mai 1989 wurde das Ar-beitsverhältnis fristlos, vorsorglich ordentlich zum 30. Septem-ber 1989 gekündigt.



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



Der Kläger hat sich mit der am 3. April 1989 bei Gericht eingegangenen Klage gegen die Kündigung vom 13. März 1989 und mit der am 12. Mai 1989 bei Gericht eingegangenen Klageerweiterung gegen die Kündigungen vom 8. Mai 1989 gewandt.

Er hat vorgetragen, daß sämtliche Kündigungen bereits wegen fehlender Vertretungsmacht des Vorsitzenden des Bezirksjugendrings und unterbliebener Beteiligung des Personalrats unwirksam seien.

Sein Arbeitsvertrag bestehe mit der Beklagten. Diese werde nach § 33 der Satzung von dem Ersten Präsidenten gerichtlich und außergerichtlich vertreten. Der Vorsitzende des Bezirksjugendrings könne die Beklagte gemäß § 24 der Satzung nur im Regierungsbezirk vertreten. Sein mit der Beklagten bestehendes Arbeitsverhältnis könne aber nur insgesamt und nicht beschränkt auf den Regierungsbezirk gekündigt werden. Der Bezirksjugendring sei eine Untergliederung und kein Organ der Beklagten; er habe nur innerhalb der Beklagten ein politisches Mandat. Die Beklagte habe demgemäß auch für früher erwogene Kündigungen seines Arbeitsverhältnisses den Landesvorstand befaßt.

Die Beklagte hätte ferner den bei der Landesgeschäftsstelle in München gebildeten Personalrat gemäß Art. 77, 72 BayPVG vor Ausspruch der Kündigungen beteiligen müssen. Nach Art. 6 Abs. 5 BayPVG bildeten Körperschaften des öffentlichen Rechts eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Nach Abs. 3 dieser Bestimmung gälten Teile einer Dienststelle unter bestimmten Voraussetzungen nur dann als selbständige Dienststellen, wenn die Mehr-



heit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließe. Eine solche Abstimmung sei nicht erfolgt. Außerdem sei der Bezirksjugendring mit nur zwei Beschäftigten nicht personalratsfähig. Deshalb gehöre er zur Dienststelle Bayerischer Jugendring. Der dort bestehende Personalrat sei auch für ihn zuständig. Es sei unerheblich, daß die dort Beschäftigten den Personalrat nicht mitgewählt hätten.

Der Kläger hat ferner geltend gemacht, daß für die fristlose Kündigung kein wichtiger Grund vorliege und die ordentlichen Kündigungen sozial ungerechtfertigt seien. Er hat beantragt

festzustellen, daß die von der Beklagten mit Schreiben des Bezirksjugendrings vom 13. März und 8. Mai 1989 ausgesprochenen Kündigungen unwirksam sind und zwischen den Parteien auch über den 30. September 1989 hinaus ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der Vorsitzende des Bezirksjugendrings sei gemäß § 24 der Satzung ermächtigt gewesen, für sie dem Kläger zu kündigen. Diese Vorschrift übertrage dem Vorsitzenden des Bezirksjugendrings als örtlichem Bevollmächtigten die generelle Vertretungsmacht für alle Rechtsgeschäfte, soweit nicht Abs. 2 eingreife. Sie gelte auch für die auf den Bezirk bezogenen Arbeitsverhältnisse und damit auch für das Arbeitsverhältnis des Klägers, der für den Bezirk angestellt worden sei. Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen gehöre nicht zu den nach § 24 Abs. 2 der Satzung genehmigungspflichtigen Rechtsgeschäften.



Einer Beteiligung des Personalrats bei den Kündigungen habe es nicht bedurft. Es bestehe weder beim Bezirksjugendring, der nach Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sei, noch für die gesamte Körperschaft ein Personalrat. Der bei der nach § 32 Abs. 3 der Satzung eingerichteten Landesgeschäftsstelle bestehende Personalrat sei nur für diese von den dort Beschäftigten gewählt worden und deshalb nur für diesen Bereich zuständig. Gleiches gelte für die bei verschiedenen Untergliederungen bestehenden Personalräte.

Für die fristlose Kündigung habe ein wichtiger Grund vorgelegen. Der vom Kläger versandte "Offene Brief" enthalte bewußt wahrheitswidrige und ehrenrührige Tatsachenbehauptungen gegenüber den Mitgliedern des Vorstandes des Bezirksjugendrings. Dadurch habe der Kläger gröblich gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen und ihr eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar gemacht. Der Kläger könne sich nicht auf Wahrnehmung berechtigter Interessen berufen. Er habe nicht die sachliche Auseinandersetzung gesucht. Er sei auf die zur Rechtfertigung der ersten Kündigung vorgebrachten Gründe gar nicht eingegangen, sondern habe unqualifizierte und tendenziöse Stimmungsmache betrieben. Er hätte sich an den Präsidenten wenden müssen und nicht einen Personenkreis ansprechen dürfen, der auf die Entscheidung über die Kündigung keinen Einfluß habe. Er habe auch nicht die ihm gegebene Gelegenheit zu einer Stellungnahme wahrgenommen.

In jedem Falle sei das Arbeitsverhältnis aber durch die beiden ordentlichen Kündigungen zum 30. September 1989 aufgelöst



worden. Sie hätten keiner Begründung bedurft. Der Bezirksjugendring sei eine selbständige Dienststelle, bei der nur zwei Arbeitnehmer beschäftigt wurden, so daß das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde. Für beide Kündigungen lägen aber auch Gründe im Verhalten des Klägers vor. Die vorsorgliche ordentliche Kündigung vom 8. Mai 1989 sei wegen des "Offenen Briefes" sozial gerechtfertigt, die Kündigung vom 13. März 1989 deshalb, weil der Kläger pflichtwidrig Arbeitszeiten falsch erfaßt und abgerechnet sowie überhöhte Essenszuschüsse und Reisekosten in Anspruch genommen habe.

Der Kläger hat erwidert, mit dem "Offenen Brief" habe er in Wahrnehmung berechtigter Interessen gehandelt. Er habe sich nur gegen unberechtigte Vorwürfe zur Wehr gesetzt und aus Sorge um die finanzielle, organisatorische und jugendpolitische Existenz des Bezirksjugendrings gehandelt. Er habe die Betriebsöffentlichkeit nicht verlassen, sondern den Brief nur an etwa 30 ihm persönlich verbundene Verbandsmitglieder und Delegierte, somit an zuständige Entscheidungsträger gesandt und die Differenzen mit dem Vorstandsvorsitzenden aus seiner Sicht dargestellt.

Die gegen ihn im Zusammenhang mit der ordentlichen Kündigung vom 13. März 1989 erhobenen Vorwürfe seien unberechtigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat dieses Urteil abgeändert. Es hat festgestellt, daß die fristlose Kündigung der Beklagten vom



8. Mai 1989 rechtsunwirksam ist, die Klage im übrigen abgewiesen und für den Kläger die Revision zugelassen.

Der Kläger verfolgt mit der Revision seine abgewiesenen Klageanträge weiter.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. Sie hat weiter im Umfang des Unterliegens zunächst unselbständige Anschlußrevision eingelegt, diese aber vor Beginn der Revisionsverhandlung mit Zustimmung des Klägers zurückgenommen.

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

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Nachdem die Beklagte ihre Anschlußrevision zurückgenommen hat, steht rechtskräftig fest, daß die fristlose Kündigung der Beklagten vom 8. Mai 1989 rechtsunwirksam ist. Gegenstand des noch anhängigen Rechtsstreits sind danach noch die gegen die beiden ordentlichen Kündigungen vom 13. März und 8. Mai 1989 gerichteten Klageanträge nach § 4 KSchG sowie ein allgemeiner Feststellungsantrag nach § 256 ZPO, mithin die Beendigung oder Nichtbeendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien durch eine dieser Kündigungen zum 30. September 1989 sowie das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses über diesen Termin hinaus.

II. Das Berufungsgericht hat ohne revisiblen Rechtsfehler angenommen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers jedenfalls durch



die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 8. Mai 1989 zum 30. September 1989 beendet worden ist.

1. Die Ansicht des Berufungsgerichts, der Vorsitzende des Bezirksjugendring-Vorstands sei zum Ausspruch der Kündigung satzungsrechtlich ermächtigt gewesen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Nach § 24 Abs. 1 der Satzung vertritt der Vorsitzende den Bezirksjugendring als der örtliche Bevollmächtigte des Bayerischen Jugendrings im Regierungsbezirk. Das Berufungsgericht hat dieser Bestimmung zu Recht eine allgemeine Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden des Bezirksjugendring-Vorstands für die Beklagte hinsichtlich der Rechtsgeschäfte entnommen, die im Zuständigkeitsbereich des Bezirksjugendrings vorgenommen werden. Hierbei kann offen bleiben, ob die Auslegung nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung wie bei untypischen Verträgen unterliegt oder vom Revisionsgericht selbständig vorzunehmen ist (vgl. dazu BAG Urteil vom 21. April 1956 - 2 AZR 254/54 - AP Nr. 2 zu § 549 ZPO; BAGE 12, 104, 106 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Faktisches Arbeitsverhältnis). Denn die Auslegung des Berufungsgerichts erweist sich auch bei uneingeschränkter Überprüfung als zutreffend.

Mit dieser Satzungsbestimmung hat die Beklagte dem Vorsitzenden des Bezirksjugendring-Vorstands die Stellung eines besonderen Vertreters nach § 30 BGB eingeräumt. Nach dieser Vorschrift kann durch die Satzung bestimmt werden, daß neben dem Vorstand für gewisse Geschäfte besondere Vertreter zu bestellen sind,



deren Vertretungsmacht sich im Zweifel auf alle Rechtsgeschäfte erstreckt, die der ihm zugewiesene Geschäftskreis gewöhnlich mit sich bringt. Sie gilt unmittelbar für privatrechtliche Vereine und Stiftungen (§ 86 BGB), ist aber als eine allgemeine korporationsrechtliche Norm auch auf juristische Personen des öffentlichen Rechts entsprechend anzuwenden (herrschende Meinung; vgl. Erman/Westermann, BGB, 7. Aufl., § 30 Rz 1; Soergel/Schultze-v. Lasaulx, BGB, 11. Aufl., § 30 Rz 2; § 31 Rz 46; Staudinger/Coing, BGB, 12. Aufl., § 30 Rz 9; RGZ 157, 228, 234; 162, 202, 207; differenzierend MünchKomm-Reuter, BGB, 2. Aufl., § 30 Rz 9; Palandt/Heinrichs, BGB, 50. Aufl., § 30 Rz 2). Der besondere Vertreter ist ein zusätzliches Vereinsorgan, dessen Stellung auf satzungsmäßiger Grundlage beruht und dem bestimmte Aufgaben zur selbständigen, eigenverantwortlichen Erfüllung übertragen sind (vgl. Senatsurteil vom 18. Januar 1990 - 2 AZR 358/89 - AP Nr. 1 zu § 30 BGB, zu II 1 und 2 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Er unterscheidet sich vom Bevollmächtigten (§ 164 BGB) durch die satzungsmäßige Grundlage seiner Stellung, vom Vorstand durch seine ihm gegenüber beschränkte Funktion bei Erhaltung einer gewissen Selbständigkeit, ohne daß eine Unterstellung unter die Oberaufsicht eines anderen Vereinsorgans seiner Eigenschaft als besonderer Vertreter entgegensteht (vgl. Soergel/Schultze-v. Lasaulx, aaO).

Eine solche Vertretungsbefugnis hat § 24 Abs. 1 der Satzung dem Vorsitzenden des Bezirksjugendring-Vorstands eingeräumt. Zwar ist der Bezirksjugendring selbst gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 der Sat-

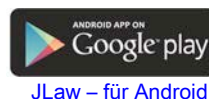


zung nur eine rechtlich unselbständige Untergliederung der Beklagten. Zu Unrecht leitet die Revision aus dieser Bestimmung ab, der Bezirksjugendring habe nur innerhalb der Beklagten und auf politischer Ebene ein Mandat. Satz 2 dieses Absatzes umschreibt den Aufgabenbereich: Durchführung der Aufgaben der Beklagten für den Gebietsbereich (Regierungsbezirk). Von dieser Regelungsmaterie zu unterscheiden ist jedoch die Vertretung bei Rechtsgeschäften, die in diesem Aufgabenbereich vorgenommen werden. Sie ist in § 24 der Satzung geregelt. Danach vertritt der Bezirksjugendring-Vorsitzende zwar "den Bezirksjugendring", jedoch ausdrücklich als der "örtliche Bevollmächtigte des Bayerischen Jugendrings im Regierungsbezirk". Schon aus dem Wortlaut dieser Bestimmung ergibt sich eindeutig, daß der Vorsitzende des Vorstands des Bezirksjugendrings ein organschaftlicher Vertreter der Beklagten im Regierungsbezirk ist. Seine Vertretungsbefugnis umfaßt die im Zuständigkeitsbereich des Bezirksjugendrings - Durchführung der Aufgaben des Beklagten im Regierungsbezirk (§ 8 Abs. 2 Satz 2 der Satzung) - vorgenommenen Rechtsgeschäfte, wie aus der Formulierung deutlich wird, daß der Vorsitzende "den Bezirksjugendring (vertritt)". Der Vorsitzende hat gegenüber dem Landesvorstand auch eine gewisse Selbständigkeit, weil die Bezirksjugendringe nach § 8 Abs. 3 der Satzung ihre Angelegenheiten nach Maßgabe der Satzung und der Geschäftsordnung selbst gestalten und der Landesvorstand nur die Rechtsaufsicht ausübt.

b) Zutreffend hat das Berufungsgericht auch die Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden des Bezirksjugendring-Vorstands für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers bejaht.



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

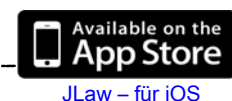
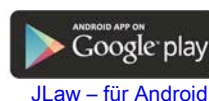


Zwar besteht der Arbeitsvertrag mit der Beklagten, weil nur sie rechtsfähig ist. Nach der Stellenbeschreibung, die nach § 5 Bestandteil des Arbeitsvertrages ist, wurde der Kläger als Sekretär des Bezirksjugendrings und damit, entgegen der Ansicht der Revision, für den Aufgabenbereich des Bezirksjugendrings und nicht "generell" eingestellt. Aus der im Hinblick auf die Rechtsfähigkeit bestehenden Eigenschaft der Beklagten als Vertragspartner des Klägers kann nicht auf die fehlende Vertretungsmacht des Vorsitzenden des Bezirksjugendring-Vorstands für Arbeitsverträge mit der Beklagten geschlossen werden. Das folgt zum einen aus dem vorstehend dargelegten Regelungsgehalt des § 24 Abs. 1 der Satzung, da der Kläger als der Sekretär des Bezirksjugendrings zur Erfüllung der diesem übertragenen Aufgaben beschäftigt wurde, wie sich aus der Stellenbeschreibung ergibt (Geschäftsführung des Bezirksjugendrings, Zusammenarbeit mit den Kreisjugendringen, Zusammenarbeit mit Verbänden, Jugendorganisationen und Jugendpflegern auf Bezirksebene). Zum anderen spricht für diese Auslegung die Vorschrift des § 24 Abs. 2 Buchst. c der Satzung, nach der die "Anstellung von Personal" der vorherigen Zustimmung des Landesvorstandes bedarf. Sollten Arbeitsverträge im Hinblick auf die fehlende Rechtsfähigkeit der Untergliederungen allein in die Zuständigkeit der Vertretungsorgane auf Landesebene fallen, wäre ein Genehmigungsvorbehalt überflüssig. Dies gälte auch und gerade dann, wenn man mit dem Kläger die Genehmigungspflicht nicht nur auf den Abschluß, sondern auf die Kündigung von Arbeitsverträgen erstreckte.

Zutreffend hat das Berufungsgericht schließlich die Kündigung des auf den Bereich des Bezirksjugendrings beschränkten Ar-



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



beitsvertrages des Klägers nicht nach § 24 Abs. 2 Buchst. c der Satzung für genehmigungspflichtig angesehen. Es hat dies aus dem Wortlaut der Bestimmung hergeleitet, nach der die "Anstellung" von Personal genehmigungspflichtig ist. Gegen diese Auslegung wendet sich die Revision ohne Erfolg. Der Begriff "Anstellung" wird synonym wie "Einstellung" für die Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses verwendet. Im Betriebsverfassungsrecht (vgl. § 99 Abs. 1 BetrVG) bedeutet "Einstellung" zwar darüber hinaus auch die Aufnahme der tatsächlichen Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz im Betrieb, jedoch auch insoweit den Beginn dieser Beschäftigung und nicht deren Beendigung. Entgegen der Ansicht der Revision ergibt sich auch aus dem Zusammenhang der Vorschrift mit den Ausnahmeregelungen des Abs. 2 Buchst. a und b über Kauf, Veräußerung, Belastung sowie Miete und Pacht von Immobilien nichts anderes. Wenn in Buchst. a ausdrücklich Kauf und Veräußerung von Immobilien gesondert erwähnt und in Buchst. b Pacht und Miete ohne Unterscheidung zwischen Abschluß und Beendigung aufgeführt sind, folgt daraus nicht, daß in Buchst. c der Begriff "Anstellung" als Oberbegriff für Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen verwendet worden ist. Mit Kauf und Veräußerung von Immobilien sind zwei verschiedenartige Rechtsgeschäfte und nicht Abschluß und Beendigung eines Rechtsgeschäfts angesprochen. Hieraus kann deshalb für Abschluß und Beendigung von Miet- und Pachtverträgen über Immobilien sowie von Arbeitsverträgen nichts hergeleitet werden. Ob unter "Miete und Pacht" Abschluß und Kündigung dieser Verträge zu verstehen sind, wie die Revision ohne weiteres annimmt, kann dahingestellt bleiben. Selbst wenn dies der Fall wäre, folgte daraus nicht dieselbe Auslegung für Arbeitsverträge, weil diese entgegen der Auffassung



der Revision eben nicht "global", etwa mit dem Begriff "Arbeitsverträge" oder "Personalangelegenheiten" umschrieben sind, sondern der engere Begriff der "Anstellung von Personal" gewählt worden ist. Der Satzungsgeber ist auch nicht gehindert, die Vertretungsbefugnis für diese Arten von Rechtsgeschäften unterschiedlich zu regeln.

2. Zu Recht hat das Berufungsgericht die ordentliche Kündigung vom 8. Mai 1989 auch nicht an der fehlenden Beteiligung des bei der Landesgeschäftsstelle der Beklagten gebildeten Personalrats scheitern lassen.

a) Nach Art. 6 Abs. 1 BayPVG bilden im staatlichen Bereich einzelne Behörden, Verwaltungsstellen usw. je eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Gemäß Abs. 3 dieser Vorschrift gelten Nebenstellen und Teile einer staatlichen Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind, als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Für den nichtstaatlichen Bereich enthält Abs. 5 eine besondere Regelung. Danach bilden die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes (Satz 1). Die Regelung des Abs. 3 über die Ver selbständigung von Nebenstellen und Teilen einer Dienststelle gilt, abgesehen von hier nicht interessierenden Sonderregelungen für Gemeinden und Gemeindeverbände, entsprechend. Somit bildet auch die Beklagte als Körperschaft des öffentlichen Rechts eine Dienststelle, sofern nicht Nebenstellen oder Teile der Beklagten,



die die Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 3 erfüllen, aufgrund entsprechender Beschlüsse der dort Beschäftigten als selbständige Dienststellen im personalvertretungsrechtlichen Sinn gelten.

b) Ausgehend von diesen Vorschriften hat das Berufungsgericht zunächst in tatsächlicher Hinsicht als unstreitig festgestellt, daß bei der Landesgeschäftsstelle - wie auch bei einigen Untergliederungen der Beklagten - ein Mehrheitsbeschluß nach Art. 6 Abs. 3 BayPVG (Verselbständigungsbeschluß) nicht gefaßt worden ist. Es hat ferner festgestellt, der Kläger habe den weiteren Vortrag der Beklagten nicht bestritten, die bei der Landesgeschäftsstelle und verschiedenen Untergliederungen bestehenden Personalräte seien auch jeweils nur für ihren Bereich und nur von den dort Beschäftigten gewählt worden. An diese Feststellungen, die Parteivortrag zum Gegenstand haben und deshalb formell zum Tatbestand im Sinne des § 314 ZPO gehören, ist das Revisionsgericht nach § 561 Abs. 1 ZPO gebunden, weil keine Tatbestandsberichtigung beantragt worden ist.

c) Diesen Sachverhalt hat das Berufungsgericht rechtlich wie folgt gewürdigt:

Wegen Fehlens von Verselbständigungsbeschlüssen seien die Voraussetzungen für die Wahl eigener Personalräte bei der Landesgeschäftsstelle und den Untergliederungen der Beklagten nicht erfüllt gewesen. Halte man deshalb die Wahlen für nichtig, bestehe bei der Beklagten kein Personalrat, der an der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zu beteiligen gewesen wäre. Erachte man sie nur für anfechtbar, so gälten diese Teile der Beklag-



ten mangels Wahlanfechtung personalvertretungsrechtlich als selbstständige Dienststellen. Die aus diesen Wahlen hervorgegangenen Personalräte seien jedoch dann auch nur für diese als Dienststellen geltenden Teile der Beklagten zuständig, nicht aber für den gesamten Bereich der Beklagten und damit auch nicht für den Bezirksjugendring , bei dem kein Personalrat bestehe.

d) Diese Würdigung ist im Ergebnis richtig. Die bei der Landesgeschäftsstelle und mehreren Untergliederungen der Beklagten durchgeführten Personalratswahlen sind nichtig mit der Folge, daß kein Personalrat besteht, der bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zu beteiligen gewesen wäre. Auf die zweite Alternativbegründung des Berufungsgerichts kommt es deshalb nicht mehr an.

Nach dem unstreitigen Sachverhalt, von dem im übrigen auch die Revision ausgeht, sind den Personalratswahlen keine Verselbstständigungsbeschlüsse der bei der Landesgeschäftsstelle bzw. den betreffenden Untergliederungen Beschäftigten vorausgegangen. Damit bestanden auch keine selbstständigen Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, da diese nur durch einen Mehrheitsbeschluß gem. Art. 6 Abs. 3 BayPVG gebildet werden können (Aufhauser/Brunhöber/Warga, BayPVG, Art. 6 Rz 8; Ballerstedt/Schleicher/Faber/Eckinger, BayPVG, Stand März 1991, Art. 6 Rz 23; für die gleichlautende Vorschrift des § 6 Abs. 3 BPersVG: Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 6 Rz 72; Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG, Stand Mai 1991, § 6 Rz 18). Ist diese Voraussetzung des Bestehens einer - im Sinne des Personalvertretungsgesetzes - personalratsfähigen Dienststelle für eine Personalratswahl



nicht erfüllt, so ist eine gleichwohl bei den betreffenden Stellen durchgeführte Personalratswahl nichtig. Nichtig ist eine Personalratswahl dann, wenn gegen die Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen wurde, daß auch nicht mehr der Anschein einer Wahl gegeben ist. Fehlt es an einer personalratsfähigen Dienststelle, so ist die bei einer solchen Stelle durchgeführte Wahl nichtig, wenn das Fehlen einer Dienststelle offensichtlich ist (BVerwGE 7, 251 - für das PersVG; BVerwG Beschluß vom 13. Mai 1987 - 6 P 20.85 - PersR 1987, 193 - für das PersVG BW; Dietz/Richardi, aaO; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 6. Aufl., § 6 Rz 27; Ballerstedt/Schleicher/Faber/Eckinger, aaO, Art. 6 Rz 27 b). Das ist der Fall, wenn es an dem für die Verselbständigung von Nebenstellen oder Dienststellenteilen nach Art. 6 Abs. 3 BayPVG oder entsprechenden Vorschriften im BPersVG (§ 6) und anderen Landespersonalvertretungsgesetzen erforderlichen Mehrheitsbeschluß der dort Beschäftigten fehlt, durch den überhaupt erst eine personalratsfähige Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinn geschaffen wird (ebenso: Dietz/Richardi, aaO). Das Fehlen dieser Voraussetzung für die Verselbständigung und die erst dann zulässige Wahl ist offensichtlich, weil sich dies aus dem Gesetzeswortlaut ergibt und deshalb für jedermann offenkundig ist, anders als in den Fällen, in denen die sachlichen Voraussetzungen für eine Verselbständigung, wie z.B. die räumlich weite Entfernung von der Hauptdienststelle, nicht vorliegen, die Beantwortung dieser Frage aber einer nicht immer einfachen Prüfung der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls bedarf (vgl. BVerwGE 7, 251).



3. Schließlich hat das Berufungsgericht auch ohne Rechtsfehler angenommen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers jedenfalls durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung der Beklagten vom 8. Mai 1989 zum 30. September 1989 beendet worden ist.

Das Berufungsgericht hat ungeprüft gelassen, ob der Bezirksjugendring eine selbständige Verwaltung (Dienststelle; vgl. dazu BAG Urteil vom 25. September 1956 - 3 AZR 102/54 - AP Nr. 18 zu § 1 KSchG) im Sinne des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist und im Hinblick auf die Zahl der dort Beschäftigten der Kläger den allgemeinen Kündigungsschutz nach § 1 KSchG nicht in Anspruch nehmen kann. Die Geltung des § 1 KSchG kann jedoch unterstellt werden. Denn die Würdigung des Berufungsgerichts, die Kündigung sei (jedenfalls) durch einen im Verhalten des Klägers liegenden Grund sozial gerechtfertigt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der revisionsrechtlichen Nachprüfung grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob das Berufungsgericht den Begriff der Sozialwidrigkeit verkannt hat, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter die Vorschrift des § 1 KSchG Denkgesetzen oder Erfahrungssätzen widerspricht und ob die erforderliche Interessenabwägung, bei der dem Tatrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt, insbesondere ob sie widerspruchsfrei oder offensichtlich falsch ist (ständige Rechtsprechung; vgl. BAG Urteil vom 24. September 1987 - 2 AZR 26/87 - AP Nr. 19 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).



Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil stand.

b) Das Berufungsgericht ist von dem richtigen Prüfungsmaßstab ausgegangen. Für eine verhaltensbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG genügen solche im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Umstände, die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes die Kündigung als billigenstwert und angemessen erscheinen lassen. Hierbei gilt ein objektiver Maßstab. Als verhaltensbedingter Grund kommt daher nur ein solcher in Betracht, der einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung bestimmen kann (vgl. BAG Urteile vom 22. Juli 1982 - 2 AZR 30/81 - und vom 13. März 1987 - 7 AZR 601/85 - AP Nr. 5 und 18 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Der Arbeitnehmer muß in der Regel schuldhaft gegen die ihm obliegenden Vertragspflichten verstoßen haben (BAGE 11, 57 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).

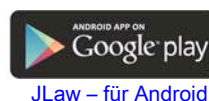
c) Das Berufungsgericht hat in seinen Ausführungen zur fristlosen Kündigung der Beklagten vom 8. Mai 1989 näher dargelegt, der Kläger habe in seinem "Offenen Brief" über den Vorstand des Bezirksjugendrings eine Reihe von ehrverletzenden und beleidigenden Äußerungen gemacht, so habe er behauptet

die Delegierten würden auf arrogante Art hinters Licht geführt, dies sei typisch für den verantwortungslosen Handlungs- und Führungsstil der vergangenen zwei Jahre

gegen ihn und I hätten kontinuierlich Attacken und Intrigen stattgefunden



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



- 24 -

seitdem sei nichts unversucht gelassen worden, die Arbeit der Geschäftsstelle in Mißkredit zu bringen und dem Bezirksjugendsekretär etwas anzuhängen

die Unverantwortlichkeit des Vorstandes werde zudem noch dadurch verstärkt, daß die Vorstandschaft bisher nicht bereit gewesen sei, sich grundlegenden Fürsorgepflichten als Arbeitgeber anzunehmen und strittige Punkte einer Klärung zuzuführen

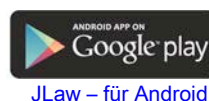
persönliche Eitelkeiten, Inkompetenz und Unverantwortlichkeit drohe seine Existenz und die Existenz seiner Frau und seiner beiden Töchter zu vernichten.

Damit habe der Kläger die Ehre der Mitglieder des Vorstandes des Bezirksjugendrings verletzt und hierbei die Grenzen der Wahrnehmung berechtigter Interessen überschritten. Auch wenn man berücksichtige, daß er ein Interesse daran gehabt habe, sich wegen der Kündigung vom 13. März 1989 nicht nur an den Präsidenten der Beklagten zu wenden, sondern auch seine Sicht über die Hintergründe der Kündigung den Mitarbeitern und Delegierten der Beklagten mitzuteilen, da es sich bei der Beklagten um den Zusammenschluß verschiedener Jugendorganisationen handele und diese sicherlich einen gewissen Einfluß auf die Meinungsbildung bei der Beklagten hätten, so sei es doch zur Wahrnehmung dieser Interessen nicht erforderlich gewesen, die Mitglieder des Bezirksjugendring-Vorstands in dieser Weise zu beleidigen und ehrenrührige Tatsachen über sie zu behaupten, die nach Ansicht der Beklagten unrichtig seien.

In diesem Verhalten des Klägers liegt nach Meinung des Berufungsgerichts zwar kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung, wohl aber ein verhaltensbedingter Grund für die soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung. Es könne der Be-



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



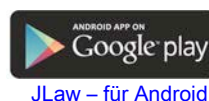
klagen nicht zugemutet werden, einen Arbeitnehmer, der dem Vorstand der Untergliederung, bei der er beschäftigt sei, u.a. Arroganz, unverantwortliches Handeln, persönliche Eitelkeit und Intoleranz vorwerfe, auf Dauer weiterzubeschäftigen. Dies gelte auch dann, wenn die erste Kündigung ungerechtfertigt gewesen sein sollte, weil derartige Äußerungen zur Wahrung der Interessen des Klägers nicht erforderlich gewesen seien. Auch wenn der Kläger den "Offenen Brief", wie er behaupte, nur an ihm persönlich verbundene Mitarbeiter und Delegierte versandt habe, seien die Mitglieder des Bezirksjugendring-Vorstandes durch die Versendung des Briefs an diesen Personenkreis ebenso in ihrer Ehre verletzt worden wie bei Versendung an weitere Mitglieder und Delegierte. Abgesehen davon habe der Kläger damit rechnen müssen, daß der Inhalt des Schreibens weiterverbreitet werde.

Die Kündigung stelle für den Kläger zwar im Hinblick auf seine achtjährige Tätigkeit bei der Beklagten eine harte Maßnahme dar. Jedoch sei er im Zeitpunkt der Kündigung noch verhältnismäßig jung gewesen und könne daher leichter eine neue Stelle finden als ältere Arbeitnehmer. Das Interesse der Beklagten, sich von ihm zu trennen, der durch das geschilderte Verhalten die Grundlage für eine dauerhafte vertrauensvolle Zusammenarbeit zerstört habe, überwiege sein Interesse an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bei weitem.

d) Diese Würdigung läßt keinen durchgreifenden Rechtsfehler erkennen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder seines Vertreters, die nach Form oder Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, sind sogar an sich geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben, und können deshalb um so mehr einen im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Grund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG darstellen (vgl. KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 266; KR-Hillebrecht, aaO, § 626 BGB Rz 310, jeweils m.w.N.).

Wie das Berufungsgericht weiter zutreffend angenommen hat, enthält der "Offene Brief" gravierende beleidigende und ehrverletzende Äußerungen gegenüber den Mitgliedern des Bezirksjugendring-Vorstands als Repräsentanten seiner Arbeitgeberin. Der Kläger kann sich auch nicht zur Rechtfertigung dieses Verhaltens auf Wahrnehmung berechtigter Interessen berufen, weil die Versendung eines solchen Briefes selbst nur an einen ihm persönlich näher verbundenen Personenkreis nicht erforderlich war, um sich gegen die Kündigung vom 13. März 1989 zur Wehr zu setzen. Zu Recht weist die Beklagte in diesem Zusammenhang zusätzlich darauf hin, daß der Kläger auf die Gründe für die erste Kündigung überhaupt nicht eingegangen ist, sondern ausschließlich gegen ihn bestehende Animositäten und Intrigen der Vorstandsmitglieder als Kündigungsgrund anführt. Zu Unrecht rügt die Revision, das Berufungsgericht habe nicht festgestellt, daß der Kläger seine Interessen in unzulässiger Weise überschritten habe, da es im Rahmen seiner erkennbar in Bezug genommenen Erörterungen zur fristlosen Kündigung zu dieser Frage ausführlich Stellung genommen hat. Damit steht fest, daß das Verhalten des Klägers rechtswidrig war.



Das Berufungsgericht hat nicht eigens geprüft, ob der Kläger auch schuldhaft gehandelt hat. Dies ergibt sich jedoch aus dem festgestellten Sachverhalt. Der Kläger hat in dem "Offenen Brief" ausdrücklich betont, daß er seine Loyalität aufgeben und jetzt öffentlich informiere. Ihm mußte auch ohne weiteres klar sein, daß der gegenüber der Vorstandschaft erhobene massive Vorwurf der persönlichen Eitelkeit, Verantwortungslosigkeit, Inkompetenz, Intoleranz und des Intrigenspiels grob beleidigend und ehrverletzend war und das zur Verteidigung gegen die erste Kündigung Gebotene weit überschritt.

Das Berufungsgericht hat ferner die zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung weiter erforderliche Interessenabwägung vorgenommen. Es hat alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und sich bei ihrer Abwägung im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums gehalten. Die Revision hat hierzu auch nichts gerügt.

III. Ist die ordentliche Kündigung vom 8. Mai 1989 sozial gerechtfertigt, so ist jedenfalls hierdurch das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1989 beendet worden. Deshalb mußte auch die gegen die zum selben Zeitpunkt ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 13. März 1989 gerichtete Klage ohne Erfolg bleiben.

IV. Die Kosten des Revisionsverfahrens waren dem Kläger zu 4/5, der Beklagten zu 1/5 aufzuerlegen (§§ 92, 97, 566, 515 ZPO).

Hillebrecht

Triebfürst

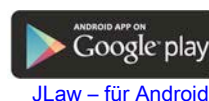
Bitter

Peter Jansen

Dr. Bächle



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)