

Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

22 Ca 13070/22
22 Ca 6024/23



Verkündet

am 20.09.2023

als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

hat das Arbeitsgericht Berlin, 22. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 20.09.2023 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richterinnen ... und ... für Recht erkannt:

- I. Die Klage wird abgewiesen.**
- II. Auf die Widerklage wird die Klägerin verurteilt, an die Beklagte ... Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 25.05.2023 zu zahlen. Im Übrigen wird die Widerklage abgewiesen.**
- III. Die Kosten des Rechtsstreits und der Nebenintervention hat die Klägerin jeweils zu 97 % zu tragen. Die Beklagte hat 3 % der Kosten des Rechtsstreits und die Streithelferin hat 3 % der Kosten der Nebenintervention zu tragen.**
- IV. Der Wert des Streitgegenstandes (Beschwerdewert) wird für die Klägerin auf ... Euro und für die Beklagte auf ... Euro festgesetzt.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorrangig über die Frage der Nichtigkeit eines Arbeitsverhältnisses, die Wirksamkeit einer vorsorglich erklärten außerordentlichen Kündigung sowie widerklagend geltend gemachte Ansprüche der Beklagten auf Schadensersatz.

Die Beklagte ist eine aufgrund des „Staatsvertrags über die Errichtung einer gemeinsamen A vom 25.06.2022“ (im Folgenden Staatsvertrag; in Kopie eingereicht als Anlage K 2; Bl. 23 ff. d. A.) gegründete A (Kopie der Satzung der Beklagten in Kopie eingereicht als Anlage B 96; Bl. 1254 ff.

d. A.). Sie ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der A der B (C; C-Satzung in Kopie eingereicht als Anlage B 89; Bl. 1179 ff. d. A.) sowie alleinige Gesellschafterin der D GmbH.

Die Organe der Beklagten sind der E, der Verwaltungsrat und der F (§ 12 Absatz 1 Staatsvertrag). Der F leitet die Beklagte in eigener Verantwortung und vertritt sie gerichtlich und außergerichtlich (§ 21 Absatz 1 und 2 Staatsvertrag). Der Verwaltungsrat überwacht die Geschäftsführung des F (§ 18 Absatz 1 Staatsvertrag; zur Geschäftsordnung des Verwaltungsrates siehe die als Anlage B 95 eingereichte Kopie; Bl. 1249 ff. d. A.) und der E überwacht die Einhaltung des Auftrags der Beklagten (§ 13 Absatz 1 Satz 1 Staatsvertrag). Daneben ist bei der Beklagten die Wahl von Direktoren vorgesehen (§ 23 Staatsvertrag). Die bei der Beklagten geltende Geschäftsordnung (im Folgenden GO; Kopie Anlage K 3; Bl. 44 ff. d. A.) sieht dabei in § 1 Absatz 2 vor, dass die Direktorinnen und Direktoren der F unterstehen und sich die Geschäftsleitung der Beklagten unter anderem aus der F und der Direktorin beziehungsweise dem Direktor Recht zusammensetzt.

Bei der Beklagten besteht eine schriftliche „Verfahrensbeschreibung ‚Vorruhestand [...]‘“, in welcher die „Rahmenbedingungen einer Vorruhestandsvereinbarung“ festgelegt sind und wegen deren Inhalts im Einzelnen auf die als Anlage B 27 eingereichte Kopie (Bl. 389 d. A.) Bezug genommen wird.

Die Klägerin (geboren 1972 und zwei Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet) war bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin seit dem 01.12.2001 beschäftigt.

Zum 01.09.2004 wurde der bis dahin bei der Beklagten im Justitiariat beschäftigte Herr G zum Geschäftsführer der D GmbH bestellt. Sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestand während seiner Geschäftsführertätigkeit fort.

Der Streitverkündete wurde im Jahr 2013 zum Vorsitzenden des Verwaltungsrates der Beklagten bestimmt. Die Streithelferin war seit dem 01.07.2016 F der Beklagten.

Unter dem 15.07.2016 schlossen die D GmbH und Herr G einen neuen schriftlichen Dienstvertrag (Kopie Anlage B 19; Bl. 334 ff. d. A.), der eine weitere Geschäftsführertätigkeit bis zum 31.12.2021 vorsah. In einer „Nebenvertraglichen Vereinbarung“ vom 12./19.07.2016 (Kopie Anlage B 20; Bl. 341 f. d. A.) zwischen Herrn G und der Beklagten wurde diesem unter anderem für den Fall seiner vorzeitigen Abberufung als Geschäftsführer der D GmbH das Recht zur Rückkehr zur Beklagten eingeräumt.

Anlässlich einer bevorstehenden Übernahme der Stelle der Justitiarin durch die Klägerin und des Abschlusses eines Direktorenvertrages mit Herrn Dr. H (I der Beklagten) übersandte der zu diesem Zeitpunkt noch als Justitiar der Beklagten tätige Herr Dr. J unter dem 16.12.2016 ein

Schreiben (Kopie Anlage B 63; Bl. 779 ff.) an die Streithelferin. Darin heißt es in Bezug auf die Klägerin unter anderem:

[Die Klägerin] hat mich auf die Höhe ihres Ruhegeldanspruchs angesprochen; einen solchen sehe ich in ihrem Falle jedoch nicht - darin liegt gerade der entscheidende Unterschied zu einem Direktorenvertrag. [...]

In Bezug auf den Abschluss des Vertrages mit Herrn Dr. H heißt es in dem Schreiben abschließend:

Vor diesem Hintergrund kann ich nur dringend davon abraten, in den noch zu schließenden Direktorenvertrag einen höheren Ruhegeldanspruch als die oben genannten 45 % aufzunehmen. Denn die Ruhegeldzusage begründet mit Vertragsbeginn erhebliche Belastungen für das Haus, die weit über die tarifliche Altersversorgungsregelung hinausgehen [...]. Rein vorsorglich muss ich im Rahmen meiner derzeit noch wahrzunehmenden Funktion als Justitiar [...] außerdem darauf hinweisen, dass die Ausgestaltung solcher vergütungsrelevanter Zusagen mittlerweile zunehmend auch mit Blick auf mögliche strafrechtliche Implikationen (insbesondere § 266 StGB) diskutiert wird. Ich empfehle deshalb zu Ihrer eigenen Absicherung hier besondere Vorsicht.

Zum 01.01.2017 übernahm die Klägerin bei der Beklagten die Funktion der Justitiarin. In dem hierzu zunächst geschlossenen schriftlichen „Dienstvertrag“ vom 16.02.2017 (im Folgenden DV 2017; Kopie Anlage B 2; Bl. 131 ff. d. A.) heißt es auszugsweise:

§ 1 Funktion und Vertragslaufzeit

[Die Klägerin] übernimmt vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020 als Mitglied der Geschäftsleitung die Funktion der Justitiarin [der Beklagten]. Sie ist der F unmittelbar zugeordnet.

§ 2 Rechte und Pflichten

(1) [Die Klägerin] nimmt ihre Aufgaben und Pflichten nach den Bestimmungen des Staatsvertrags über die Errichtung einer gemeinsamen A, der Satzung und der Geschäftsordnung sowie den weiteren internen Weisungsregelungen [der Beklagten] wahr. [...]

§ 5 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Reisekosten

(1) [...]

(2) Reisekostenerstattung, Tage- und Übernachtungsgelder, Beihilfen und andere soziale Leistungen richten sich nach den [bei der Beklagten] geltenden Bestimmungen.

In einem „Auszug aus dem Jahresbericht 2018“ (Kopie Anlage B 94; Bl. 1230 ff. d. A.) stellte der K fest, dass die Beklagte seinen tarifgebundenen Beschäftigten in der Vergangenheit weiterhin

Familienzuschläge gezahlt habe. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sehe hingegen keine familienbezogenen Leistungen mehr vor. Zudem zahle die Beklagte Familienzuschläge auch an außertariflich Beschäftigte, was der K für nicht sachgerecht erachte.

In einer Direktorensitzung vom 15.01.2018 berichtete die Klägerin gemeinsam mit Herrn L (Verwaltungsdirektor der Beklagten) über ein neues „AT-Konzept“ (Protokoll der Direktorensitzung eingereicht als Anlage B 105; Bl. 974 f. d. A.) auf Grundlage einer hierzu erstellten Beschlussvorlage. In der Beschlussvorlage (Kopie Anlage B 106; Bl. 976 ff. d. A.) heißt es dabei auszugsweise:

Der K hat in seinem jüngsten Bericht gerügt, dass [die Beklagte ihren] außertariflich vergüteten Mitarbeitern tarifliche Leistungen gewährt, wie z.B. Familienzuschläge. [Die Beklagte] hatte dies in der Vergangenheit mit „Bestandsschutz“ begründet. [...]

Die Argumentation mit dem Bestandsschutz ist tatsächlich nicht schlüssig. Allerdings dürfte es uns freigestellt sein, was wir in den AT-Verträge[n] regeln und wie. Wir sollten also entweder einen individuell gestalteten Familienzuschlag gewähren oder einen solchen grundsätzlich gar nicht zahlen.

Im Zuge der Anpassungen in der Altersversorgung, der tarifvertraglichen Erhöhungen und der Erhöhung des variablen Anteils sollten derartige sozialen tariflichen Zusatzleistungen in AT1- und AT2-Verträgen nicht mehr zugesagt werden. Auch bei Abschlüssen mit neuen GL-Mitgliedern sind diese Leistungen nicht mehr zu gewähren.

Zum 01.04.2018 führte die Beklagte unter anderem für die Mitglieder ihrer Geschäftsleitung ein variables Vergütungssystem mit der Bezeichnung „Konzept M“ ein.

Im Juni 2018 schlossen die Parteien einen neuen „Dienstvertrag“ (im Folgenden DV 2018; Kopie Anlage B 3; Bl. 137 ff. d. A.). In diesem heißt es auszugsweise:

§ 1 Funktion und Vertragslaufzeit

[Die Klägerin] übernimmt vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2020 als Mitglied der Geschäftsleitung die Funktion der Justitiarin [der Beklagten]. Sie ist der F unmittelbar zugeordnet. Dieser Vertrag ersetzt den Vertrag vom 16.02.2017. Die Bedingungen dieses Vertrages gelten ab 1. April 2018.

§ 2 Rechte und Pflichten

(1) [Die Klägerin] nimmt ihre Aufgaben und Pflichten nach den Bestimmungen des Staatsvertrages [...], der Satzung und der Geschäftsordnung sowie den weiteren internen Weisungsregelungen [der Beklagten] wahr. [...]

§ 3 Vergütung

- (1) Für ihre Tätigkeit erhält [die Klägerin] eine Grundvergütung von ... Euro jährlich [...].

§ 4
AT-Systematik

- (1) [Bei der Beklagten] gilt für außertariflich Beschäftigte ein variables Vergütungssystem. Es findet auch auf diesen Vertrag Anwendung. Die Bedingungen richten sich nach dem zwischen der F und dem Verwaltungsratsvorsitzenden vereinbarten Zielvereinbarungssystem (Konzept M) in der Fassung vom 7. Dezember 2017.
- (2) Demnach kann [die Klägerin] zusätzlich zum auszahlenden Grundgehalt nach § 3 Absatz 1 eine variable leistungsorientierte Vergütung erhalten, sofern sie die zwischen ihr und der F vereinbarten Ziele erreicht.

§ 5
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Reisekosten

- (1) [...]
- (2) Reisekostenerstattung, Tage- und Übernachtungsgelder, Familienzuschläge richten sich nach den [bei der Beklagten] geltenden Bestimmungen.

§ 7
Versorgungsregelung

- (1) [Die Klägerin] hat vom Tage der Dienstaufnahme als Justitiarin für den Zeitpunkt ab dem gesetzlichen Renteneintritt Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld und auf Hinterbliebenenversorgung.
- (2) Für ihre Tätigkeit ist mit [der Klägerin] eine Basisvergütung von ... Euro jährlich vereinbart. 8,33 % dieser Basisvergütung sind gemäß dem in § 4 dieses Vertrages genannten Zielvereinbarungssystem als variabler Anteil ausgestaltet, die auszuzahlende Grundvergütung beträgt demnach wie in § 3 (1) genannt ... Euro jährlich.

[...]

Für die Monate April 2018 bis Dezember 2020 zahlte die Beklagte an die Klägerin einen monatlichen Familienzuschlag in Höhe von 248,00 Euro (siehe dazu die in Kopie als Anlagenkonvolut B 120 eingereichten Entgeltabrechnungen; Bl. 1340 ff. d. A.).

Im April 2018 hatte die Streithelferin die Klägerin angewiesen, eine Trennung der D GmbH von Herrn G einzuleiten. Ob die Weisung auch eine Beendigung des Vertrages des Herrn G mit der Beklagten umfasste, ist zwischen den Parteien streitig.

Am 13.07.2018 schlossen die hierbei durch die Klägerin vertretene Beklagte, die durch die Streithelferin vertretene D GmbH und Herr G eine „Dreiseitige Vereinbarung zur Weiterbeschäftigung“ (Kopie Anlage B 28; Bl. 390 ff. d. A.). Diese sah eine Aufhebung des

zwischen Herrn G und der D GmbH bestehenden Anstellungsverhältnisses zum 31.10.2018 und für die Zeit vom 01.11.2018 bis 31.03.2019 seine unwiderrufliche bezahlte Freistellung durch die Beklagte vor. Ferner wurde Herrn G das Recht eingeräumt, sich bis zum 19.07.2018 auch für eine unwiderrufliche Freistellung für die Zeit vom 01.04.2019 bis zum 31.08.2026 bei einer begrenzten Anrechnung etwaigen Nebenverdienstes zu entscheiden. Mit einer an die Klägerin gerichteten E-Mail vom 19.07.2018 (Ausdruck Anlage B 29; Bl. 395 d. A.) erklärte Herr G, er nehme „die Option Vorruhestand ab 1.4.2019 wahr“. Nachfolgend schloss er mit der Beklagten eine weitere Vereinbarung (Kopie Anlage B 31; Bl. 397 f. d. A.), in der die Zahlung eines „Übergangsgelds“ von monatlich zunächst ... Euro vorgesehen war.

Zu einer ihrer neuen Geschäftsführerinnen bestellte die D GmbH mit Beschluss vom 20.07.2018 die Klägerin mit Wirkung zum 01.11.2018. Der hierzu von der Klägerin und der Streithelferin für die Gesellschaft geschlossene schriftliche „Anstellungsvertrag“ (Kopie Anlage B 6; Bl. 158 ff. d. A.) sah für die nebenamtliche Tätigkeit der Klägerin als Geschäftsführerin ein jährliches Bruttoentgelt in Höhe von ... Euro vor.

Am 26.11.2020 trat der Verwaltungsrat auf Einladung des Streitverkündeten (siehe dazu Anlagen B 45 und B 46; Bl. 445, 446 f. d. A.) zu einer Sitzung zusammen, in der auch der Abschluss eines neuen Dienstvertrages mit der Klägerin zur Sprache kam. Die Einzelheiten des Ablaufs der Verwaltungsratssitzung sind dabei zwischen den Parteien streitig.

Zum 01.01.2021 übertrug die Beklagte der Klägerin die Funktion der „Juristischen Direktorin“ und die Parteien schlossen hierzu unter dem 17.12.2020 erneut einen schriftlichen „Dienstvertrag“ (im Folgenden DV 2020; Kopie Anlage B 4; Bl. 145 ff. d. A.). Darin heißt es auszugsweise:

§ 1 Funktion und Vertragslaufzeit

[Die Klägerin] übernimmt vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2025 die Funktion der Juristischen Direktorin [der Beklagten]. Sie ist der F unmittelbar zugeordnet.

§ 2 Rechte und Pflichten

- (1) [Die Klägerin] nimmt ihre Aufgaben und Pflichten nach den Bestimmungen des Staatsvertrages [...], der Satzung und der Geschäftsordnung sowie den weiteren internen Weisungsregelungen [der Beklagten] wahr. [...]

§ 3 Vergütung

- (1) Für ihre Tätigkeit erhält [die Klägerin] eine Grundvergütung von ... Euro brutto jährlich [...].

- (2) Außerdem hat [die Klägerin] Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung in Höhe von monatlich ...- €.
- (3) Mit der Vergütung nach Absatz 1 sind im Übrigen alle Tätigkeiten und Leistungen für den N und für Aufsichtsfunktionen über dessen Tochtergesellschaften abgegolten. Ein Anspruch auf weitere finanzielle oder sonstige Leistungen [der Beklagten] besteht, soweit nicht in diesem Vertrag ausdrücklich anderweitig geregelt, nicht. Dies gilt nicht für Geschäftsführungstätigkeiten.
- (4) Die Grundvergütung gem. Absatz (1) wird jährlich um 2 Prozent gesteigert.

§ 4 AT-Systematik

- (3) [Bei der Beklagten] gilt für außertariflich Beschäftigte ein variables Vergütungssystem. Es findet auch auf diesen Vertrag Anwendung. Die Bedingungen richten sich nach dem zwischen der F und dem Verwaltungsratsvorsitzenden vereinbarten Zielvereinbarungssystem (Konzept M) in der Fassung vom 7. Dezember 2017.
- (4) Demnach kann [die Klägerin] zusätzlich zum auszuzahlenden Grundgehalt nach § 3 Absatz 1 eine variable leistungsorientierte Vergütung erhalten, sofern sie die zwischen ihr und der F vereinbarten Ziele erreicht.

§ 7 Versorgungsregelung

- (1) [Die Klägerin] hat vom Tage der Dienstaufnahme als Justitiarin für den Zeitpunkt ab dem gesetzlichen Renteneintritt Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld und auf Hinterbliebenenversorgung.
- (2) Für ihre Tätigkeit ist mit [der Klägerin] eine Basisvergütung von ... Euro jährlich vereinbart, die entsprechend § 4 Abs. 3 zu steigern ist. 8,33 % dieser Basisvergütung sind gemäß dem in § 4 dieses Vertrages genannten Zielvereinbarungssystem als variabler Anteil ausgestaltet, die auszuzahlende Grundvergütung beträgt demnach wie in § 3 (1) genannt ... Euro jährlich.

Das Ruhegeld bemisst sich nach der vereinbarten Basisvergütung. Das Ruhegeld beträgt am Tage des ersten Vertragsbeginns (1.1.2021) 49 % der Basisvergütung und steigt mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Prozentpunkt bis zur Höchstgrenze von 60 % der letzten vertraglich vereinbarten und gem. § 3 Abs. 4 gesteigerten Basisvergütung.

- (3) Die Zahlung des Ruhegeldes an die Klägerin beginnt:
 - a) vom Ersten des auf den Ablauf der Vertragszeit folgenden Monats an
 - oder
 - b) [...]
- (4) Das Ruhegeld wird in zwölf kaufmännisch gerundeten Teilen jeweils zum Ende eines Monats ausgezahlt.

§ 8 Sterbefall

- (1) Im Falle des Todes [der Klägerin] während der Vertragszeit verbleiben den Erben für den Sterbemonat die Dienstbezüge. [...]
- (2) Darüber hinaus werden gewährt:
 - a) an Hinterbliebene [...] ein Sterbegeld [...]
 - b) Witwengeld [...]
 - c) Waisengeld [...]

§ 10 Anpassung von Versorgungsbezügen

- (1) [...]
 - (2) Für die Dauer der Gewährung des Ruhegeldes kann [die Klägerin] vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters Einkünfte aus selbstständiger oder nichtselbstständiger Tätigkeit und/oder aus anderweitigen Versorgungsleistungen Dritter neben der Versorgung durch [die Beklagte] bis zur Höhe von 50 % des Nettobetrages aus der zuletzt vereinbarten Gesamtvergütung erzielen, ohne dass eine Anrechnungspflicht besteht. Nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters steigt der anrechenfreie Betrag auf 90%.
 - (3) Soweit der Nettobetrag dieser Einkünfte 50 % bzw. 90 % des Nettobetrages aus der zuletzt vereinbarten Gesamtvergütung übersteigt, werden sie auf die Versorgungsleistungen [der Beklagten] angerechnet. Das Gleiche (90%) gilt für die Anrechnung von Einkünften auf die Hinterbliebenenversorgung.
- [...]

§ 11 Verlust von Ruhegeld- und Versorgungsansprüchen

- a) Die Ansprüche auf Gewährung eines Ruhegeldes vor Erreichen des Renteneintrittsalters gehen unbeschadet zwingender gesetzlicher Regelungen verloren, wenn das Dienstverhältnis durch [die Beklagte] beim Vorliegen eines von [der Klägerin] verschuldeten wichtigen Grundes (§ 626 BGB) wirksam gekündigt wird.
- b) Die Ansprüche auf Gewährung eines Ruhegeldes vor Erreichen des Renteneintrittsalters gehen unbeschadet zwingender gesetzlicher Regelungen verloren, wenn das Dienstverhältnis durch [die Klägerin] auf eigenen Antrag vor Ablauf der Vertragslaufzeit beendet wird oder sie es ablehnt, ein Angebot auf einen Folgevertrag für die Dauer von 5 Jahren anzunehmen.
- c) In diesen Fällen hat [die Klägerin] Anspruch auf eine Altersversorgung ab Eintritt in das gesetzliche Rentenalter in der Höhe des Anspruchs auf Ruhegeld, wie er zum Zeitpunkt des Ausscheidens bestanden hätte.

Dies gilt nicht, wenn für die Beendigung vor Ablauf der Vertragslaufzeit oder die Ablehnung eines neuerlichen Vertrages Gründe vorliegen (insbesondere gesundheitliche), die sie nicht zu vertreten hat, oder wenn die Anstellungsbedingungen gegenüber diesem Vertrag nicht im Verhältnis zu den in der C üblichen Bedingungen fortentwickelt werden sollen. In diesen Fällen bleiben die Ansprüche gem. §§ 7, 8 und 10 dieses Vertrages unverändert bestehen.

§ 12 KFZ-Pauschale

Anstelle eines Dienstwagens erhält [die Klägerin] einen nicht versorgungsfähigen Betrag in Höhe von ... € im Monat. [...]

§ 13 Vertragsverlängerung

[Die Beklagte] wird [der Klägerin] mindestens sechs Monate vor Beendigung dieses Vertrages mitteilen, ob die Bereitschaft zur Verlängerung des Vertrages besteht. [Die Klägerin] ist zur Besitz- und Rechtsstandwahrung verpflichtet, ein eventuelles Angebot eines neuen Vertrages innerhalb eines Monats nach Zugang anzunehmen oder die Gründe für die Ablehnung darzulegen.

Spätestens im Juni 2021 schlossen die hierbei durch die Streithelferin vertretene Beklagte und die Klägerin eine durch den Streitverkündeten mit dem Vermerk „bestätigt“ versehene Vereinbarung (Kopie Anlage B 66; Bl. 1058 ff. d. A.), datiert auf den 25.04.2021, in der es auszugsweise heißt:

§ 1 C-Vorsitz

[Die Beklagte] wird ab 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023 geschäftsführende Anstalt der C werden. Soweit [die Klägerin] während dieser Zeit Juristische Direktorin [der Beklagten] ist, knüpfen sich verschiedene Aufgaben an diesen C-Vorsitz.

§ 2 Aufgaben

Die grundlegendsten Aufgaben, die mit der Geschäftsführung der C verbunden sind, sind in der Satzung der C festgelegt. [...]

Eine der – nach innen – sichtbarsten Aufgaben ist die Sitzungsleitung bei Zusammenkünften der C-Chef-Jurist*innen (Juristische Kommission).

Damit einher geht auch die Federführung derjenigen rechtlichen Angelegenheiten, die die Gemeinschaft als Ganzes betreffen. Dies betrifft auch me[di]en- und unternehmenspolitische Angelegenheiten mit rechtlichen Auswirkungen.

[...]

§ 3 Vergütung

Für die Rolle der Vorsitzenden der juristischen Kommission erhält [die Klägerin] eine Vergütung in Höhe von ... Euro brutto. Sie wird für die Vertragslaufzeit in Ergänzung zur Vergütung aus ihrem Dienstvertrag [...] ausgezahlt.

§ 4 Vertragslaufzeit

Diese Vereinbarung gilt vom 1. Juli 2021 und endet am 30. Juni 2024, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Sollte [die Klägerin] nicht mehr als juristische Direktorin [der Beklagten] tätig sein oder [die Beklagte] die C-Geschäftsführung nicht in der Zeit vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023 innehaben, wird dieser Vertrag gegenstandslos. [...]

Für die Monate Juli 2021 bis Juli 2022 zahlte die Beklagte an die Klägerin auf Grundlage der vorgenannten Vereinbarung eine Zulage (im Folgenden C-Zulage) in Höhe von jeweils ... Euro brutto (siehe dazu die in Kopie eingereichten Entgeltabrechnungen im Anlagenkonvolut B 67; Bl. 1285 ff. d. A.).

Die Beklagte gewährte neben der Klägerin auch Herrn L, Herrn Dr. H, Herrn O (Produktions- und Betriebsdirektor der Beklagten) sowie Frau P (Leiterin der F der Beklagten) eine C-Zulage in selber Höhe. Zahlungen erfolgten dabei an Herrn Dr. H für die Zeit von Januar bis Juli 2022 und an die übrigen Begünstigten für die Zeit von Juli 2021 bis Juli 2022. Die für die drei Direktoren hierfür erstellten Vertragsentwürfe waren diesen durch die Klägerin mit jeweils auf den 07.09.2021 datierten Schreiben (Kopien im Anlagenkonvolut B 85; Bl. 1330 ff. d. A.) mit der Bitte um Gegenzeichnung übersandt worden. Alle vier geschlossenen Vereinbarungen (in Kopie eingereicht als Anlagen B 73, B 75, B 78 und B 80; Bl. 1079 ff., 1090 ff., 1108 ff. und Bl. 1121 ff. d. A.) wurden für die Beklagte durch die Streithelferin unterzeichnet und durch den Streitverkündeten mit dem Vermerk „bestätigt“ versehen.

Mit Schreiben vom 26.07.2022 (Kopie Anlage B 41; Bl. 411 ff. d. A.) gab die Streithelferin bekannt, dass „hinsichtlich der Vergabep Praxis [der Beklagten] in Bezug auf Beraterverträge und möglicher Vorteilsnahmen und -gewährungen durch Organmitglieder und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen“ eine Untersuchung durch eine Rechtsanwaltskanzlei eingeleitet worden sei.

Mit Beschluss des E vom 15.08.2022 berief die Beklagte die Streithelferin als F ab.

Am 22.09.2022 übermittelte die Klägerin der Beklagten einen unter dem 06.09.2022 erstellten „Vermerk“ über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit Herrn G (Kopie Anlage B 18; Bl. 326 ff. d. A.).

Mit Schreiben vom 25.10.2022 (Kopie Anlage B 11; Bl. 208 ff. d. A.) bat die Beklagte die Klägerin unter anderem um Unterstützung bei der Sachverhaltsaufklärung zu dem Vertragsverhältnis des Herrn G mit der D GmbH. Die Klägerin nahm hierzu mit Schreiben vom 03.11.2022 (Anlage B 12; Bl. 220 ff. d. A.) Stellung.

Ab dem 08.11.2022 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt.

Mit Schreiben vom 08.11.2022 (Kopie Anlage B 97; Bl. 1263 ff. d. A.) bat die Beklagte die Klägerin um „Sachverhaltsaufklärung zu der Entwicklung [i]hres Vertragsverhältnisses und [i]hrer Vergütung“. Die Klägerin nahm hierzu mit Schreiben vom 22.11.2022 (Kopie Anlage B 98; Bl. 1272 ff. d. A.) Stellung.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 15.11.2022 (Kopie Anlage B 25; Bl. 354 ff. d. A.), der Klägerin am 16.11.2022 zugegangen, hatte die Beklagte die Klägerin zwischenzeitlich bereits zu einem aus Sicht der Beklagten im Raum stehenden Verdacht der Begehung schwerer Pflichtverletzungen angehört. Hierbei hatte sich die Beklagte unter anderem auf den Abschluss der dreiseitigen Vereinbarung mit Herrn G bezogen. Die Klägerin gab hierzu über ihre Rechtsanwältin mit E-Mail vom 23.11.2022 eine Stellungnahme ab, wegen deren Inhalts auf den als Anlage B 26 eingereichten Ausdruck (Bl. 370 ff. d. A.) Bezug genommen wird.

Mit Schreiben jeweils vom 29.11.2022 hörte die Beklagte die Frauenvertreterin und den gebildeten Personalrat zu einer gegenüber der Klägerin beabsichtigten außerordentlich fristlosen, hilfsweise ordentlich fristgemäßen Kündigung an. Zur Begründung bezog sich die Beklagte dabei unter anderem auf den Vorwurf einer Schädigung ihrer Vermögensinteressen durch die Beteiligung der Klägerin am Abschluss des dreiseitigen Vertrages mit Herrn G. Wegen des Inhalts des an die Frauenvertreterin gerichteten Anhörungsschreibens wird dabei auf die als Anlage B 47 eingereichte Kopie (Bl. 3282 ff. d. A.) und hinsichtlich des Inhalts des an den Personalrat gerichteten Anhörungsschreibens auf die als Anlage B 49 eingereichte Kopie (Bl. 449 ff. d. A.) Bezug genommen. Der Personalrat erklärte mit Schreiben vom 30.11.2022 (Kopie Anlage B 50; Bl. 486 d. A.), die beabsichtigten Kündigungen zur Kenntnis genommen zu haben. Die Frauenvertreterin erklärte mit E-Mail vom 01.12.2022 (Ausdruck Anlage B 48; Bl. 448 d. A.), keine Bedenken gegen den Ausspruch der Kündigungen zu haben.

Mit einem der Klägerin am 03.12.2022 zugegangenen Schreiben vom 02.12.2022 (Kopie Anlage K 5; Bl. 61 f. d. A.) sprach die Beklagte in Bezug auf „ein etwaiges [...] bestehendes Arbeits-/ Dienstverhältnis“ die fristlose Kündigung aus. Unter Verweis auf eine aus ihrer Sicht gegebene Nichtigkeit des DV 2020 wegen Sittenwidrigkeit aufgrund darin enthaltener Regelungen zum nachvertraglichen Ruhegeld vor Erreichen des Renteneintrittsalters erklärte die Beklagte zugleich „die Lösung eines etwaigen faktischen Dienstverhältnisses“. Insofern „widerrufe“ die Beklagte „rein vorsorglich einen etwaig noch bestehenden Anspruch auf nachvertragliche Ruhegeldzahlungen vor Erreichen des Renteneintrittsalters, die ab diesem Zeitpunkt zugesagten Ruhegeldansprüche sowie die Ansprüche auf Hinterbliebenenversorgung“.

Die Klägerin hat mit einem am 21.12.2022 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 30.12.2022 zugestellten Schriftsatz Kündigungsschutzklage erhoben.

Mit Schreiben vom 21.03.2023 hörte die Beklagte die Frauenvertreterin und mit Schreiben vom 24.03.2023 den Personalrat zu dem Vorhaben an, weitere Kündigungsgründe in das Kündigungsschutzverfahren einzuführen. Hierbei bezog sich die Beklagte auf die der Klägerin, den drei weiteren Direktoren sowie Frau P gewährten C-Zulagen. Wegen des Inhalts des an die Frauenvertreterin gerichteten Anhörungsschreibens wird dabei auf die als Anlage B 90 eingereichte Kopie (Bl. 1185 ff. d. A.) und hinsichtlich des Inhalts des an den Personalrat gerichteten Anhörungsschreibens auf die als Anlage B 92 eingereichte Kopie (Bl. 1208 ff. d. A.) Bezug genommen. Die Frauenvertreterin erklärte mit E-Mail vom 24.03.2023 (Ausdruck Anlage B 91; Bl. 1206 d. A.), diesbezüglich keine Bedenken zu haben. Der Personalrat erklärte mit Schreiben vom 29.03.2023 (Kopie Anlage B 93; Bl. 1229 d. A.), das beabsichtigte Nachschieben der Kündigungsgründe zur Kenntnis genommen zu haben.

Die monatliche Grundvergütung der Klägerin hatte sich zuletzt auf ... Euro brutto belaufen (siehe dazu die als Anlage K 4 in Kopie eingereichte Entgeltabrechnung; Bl. 59 f. d. A.). Seit dem 03.12.2022 hatte die Klägerin zunächst Krankengeld bezogen, welches ... Euro netto im Monat Dezember 2022 und ... Euro netto seit Januar 2023 betrug. Seit dem 02.05.2023 bezieht die Klägerin Arbeitslosengeld in Höhe von monatlich ... Euro netto (siehe dazu die als Anlage K 13 eingereichte Kopie des Bewilligungsbescheides der Agentur für Arbeit; Bl. 3346 ff. d. A.).

Mit Schreiben vom 04.05.2023 hörte die Beklagte die Frauenvertreterin und mit Schreiben vom 22.05.2023 den Personalrat zu einem erneut beabsichtigten Nachschieben von Kündigungsgründen an. Dabei bezog sich die Beklagte auf die Vorwürfe, die Klägerin habe vor Abschluss ihrer Dienstverträge das Verfahren zur Beteiligung des Verwaltungsrates nicht eingehalten und sich mit dem DV 2018 zudem in betrügerischer Absicht Familienzuschläge gesichert. Wegen des Inhalts des an die Frauenvertreterin gerichteten Anhörungsschreibens wird auf die als Anlage B 115 eingereichte Kopie (Bl. 1013 ff. d. A.) und hinsichtlich des Inhalts des an den Personalrat gerichteten Anhörungsschreibens auf die als Anlage B 117 eingereichte Kopie (Bl. 1035 ff. d. A.) Bezug genommen. Die Frauenvertreterin und der Personalrat erklärten sich hierzu jeweils in gleicher Weise, wie auf die im März 2023 erfolgten Anhörungen (siehe hierzu Anlagen B 116 und B 118; Bl. 1034 und 1057 d. A.).

Auch mit Schreiben jeweils vom 08.08.2023 hörte die Beklagte die Frauenvertreterin und den Personalrat zu einem beabsichtigten Nachschieben von Kündigungsgründen an. In diesem Zusammenhang erhob die Beklagte den Vorwurf, die Klägerin habe die D GmbH angewiesen, an Herrn G ohne rechtliche Grundlage für die Monate November 2018 bis März 2019 jeweils ... Euro als Vergütung für Beratertätigkeiten zu zahlen und die Kosten anschließend der Beklagten in Rechnung zu stellen. Wegen des Inhalts des an die Frauenvertreterin gerichteten Anhörungsschreibens wird dabei auf die als Anlage B 130 eingereichte Kopie (Bl. 3468 ff. d. A.) und hinsichtlich der erfolgten Antwort auf die als Anlage B 131 eingereichte Kopie (Bl. 3484 d. A.) sowie wegen des Inhalts des an den Personalrat gerichteten Anhörungsschreibens auf die als

Anlage B 132 eingereichte Kopie (Bl. 3485 ff. d. A.) und hinsichtlich der insoweit erfolgten Antwort auf die als Anlage B 133 eingereichte Kopie (Bl. 3498 d. A.) Bezug genommen.

Die Beklagte hörte sodann auch mit Schreiben jeweils vom 22.08.2023 die Frauenvertreterin und den Personalrat zu einem beabsichtigten Nachschieben von weiteren Kündigungsgründen an. Hierbei bezog sie sich zunächst auf neue Kenntnisse zum Kündigungsgrund „C-Zulage Direktoren und Frau P“. Darüber hinaus erhob sie den Vorwurf, die Klägerin habe im Zuge des Abschlusses eines Dienstvertrages und eines späteren Aufhebungsvertrages mit Herrn Q (früherer R der Beklagten) jeweils den Verwaltungsrat nicht hinreichend informiert und vertragliche Pflichten verletzt. An einer unzureichenden Unterrichtung des Verwaltungsrates habe die Klägerin dabei auch bei der Einführung des Konzepts M und hinsichtlich der tatsächlichen Kosten des Projekts „S“ mitgewirkt. Wegen des Inhalts des an die Frauenvertreterin gerichteten Anhörungsschreibens wird dabei auf die als Anlage B 137 eingereichte Kopie (Bl. 3580 ff. d. A.) und hinsichtlich der erfolgten Antwort auf die als Anlage B 138 eingereichte Kopie (Bl. 3630 d. A.) sowie wegen des Inhalts des an den Personalrat gerichteten Anhörungsschreibens auf die als Anlage B 139 eingereichte Kopie (Bl. 3631 ff. d. A.) und hinsichtlich der insoweit erfolgten Antwort auf die als Anlage B 140 eingereichte Kopie (Bl. 3684 d. A.) Bezug genommen.

Nach Klagerücknahme im Übrigen beantragt die Klägerin zuletzt noch,

1. festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.12.2022, zugegangen am 03.12.2022 nicht am 03.12.2022 geendet hat;
2. die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen als Juristische Direktorin weiter zu beschäftigen;
3. für den Fall der Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 02.12.2022 die Beklagte zu verurteilen,
 - a) an sie für den Monat Dezember 2022 einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 31.12.2022 abzüglich dem in der Zeit vom 03.12.2022 bis 31.12.2022 gezahlten Krankengeld in Höhe von ... Euro netto,
 - b) an sie für den Monat Januar 2023 einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 31.01.2023 abzüglich dem für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.01.2023 gezahlten Krankengeld in Höhe von ... Euro netto,
 - c) an sie für den Monat Februar 2023 einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 28.02.2023 abzüglich dem für den Zeitraum vom 01.02.2023 bis zum 28.02.2023 gezahlten Krankengeld in Höhe von ... Euro netto,

- d) an sie für den Monat März 2023 einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 31.03.2023 abzüglich dem für den Zeitraum vom 01.03.2023 bis zum 31.03.2023 gezahlten Krankengeld in Höhe von ... Euro netto,
- e) an sie für den Monat April 2023 einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 30.04.2023 abzüglich dem für den Zeitraum vom 01.04.2023 bis zum 30.04.2023 gezahlten Krankengeld in Höhe von ... Euro netto,
- f) an sie für den Monat Mai 2023 einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 31.05.2023 unter Berücksichtigung des gesetzlichen Forderungsübergangs der Bundesagentur für Arbeit für das gewährte Arbeitslosengeld in Höhe von ... Euro netto,
- g) an sie für den Monat Juni 2023 einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen seit dem 30.06.2023 über dem Basiszinssatz abzüglich dem in der Zeit vom 01.06.2023 bis 30.06.2023 von der Bundesagentur für Arbeit gezahlten Arbeitslosengeld in Höhe von ... Euro netto,
- h) an sie für den Monat Juli 2023 einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen seit dem 31.07.2023 über dem Basiszinssatz abzüglich dem in der Zeit vom 01.07.2023 bis 31.07.2023 von der Bundesagentur für Arbeit gezahlten Arbeitslosengeld in Höhe von ... Euro netto,
- i) an sie für den Monat August 2023 einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen seit dem 31.07.2023 über dem Basiszinssatz abzüglich dem in der Zeit vom 01.08.2023 bis 31.08.2023 von der Bundesagentur für Arbeit gezahlten Arbeitslosengeld in Höhe von ... Euro netto und
- j) an sie für das abgelaufene Kalenderjahr 2022 eine Urlaubsabgeltung in Höhe von ... Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 31.12.2022
- zu zahlen sowie
- k) im Rahmen der nachträglichen, monatlichen Gehaltsabrechnung den Beitrag zur freiwilligen Höherversorgung bei der T in Höhe von monatlich ... Euro zugunsten der Klägerin abzuführen;
4. festzustellen, dass sie einen Anspruch auf lebenslanges nachvertragliches Ruhegeld aus § 7 DV 2020 hat;
5. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an die Hinterbliebenen der Klägerin gemäß den Regelungen in § 8 DV 2020 eine Hinterbliebenenversorgung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen,

sowie mit einem der Klägerin am 24.05.2023 zugestellten Schriftsatz widerklagend,

1. die Klägerin zu verurteilen, an sie einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils ... Euro brutto jeweils ab dem Monatsersten der Monate Mai 2018 bis Januar 2021 sowie aus jeweils ... Euro brutto ab dem 01.08.2021, 01.09.2021, 01.10.2021, 01.11.2021, 01.12.2021, 01.01.2022, 01.02.2022, 01.03.2022, 01.04.2022, 01.05.2022, 01.06.2022, 01.07.2022 und 01.08.2022 zu zahlen;
2. hilfsweise für den Fall, dass die Widerklage mit einem Teilbetrag von ... Euro in Bezug auf die an das Finanzamt abgeführte Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag abgewiesen werden sollte, die Klägerin zu verurteilen, ihren Steuererstattungsanspruch gegen das Finanzamt in Höhe von ... Euro für das Jahr 2021 und in Höhe von ... Euro für das Jahr 2022 an die Beklagte abzutreten.

Die Beklagte hält den DV 2020 aufgrund der darin enthaltenen Regelungen zum Ruhegeld für sittenwidrig und die Kündigung schon aufgrund des Verhaltens der Klägerin im Zusammenhang mit dem Abschluss der dreiseitigen Vereinbarung mit Herrn G für gerechtfertigt. Darüber hinaus stützt die Beklagte die Kündigung unter anderem auf die im Prozessverlauf nachgeschobenen Vorwürfe, die Klägerin habe durch eine Mitwirkung am Abschluss von Vereinbarungen über die Zahlung der C-Zulagen sowie den Bezug von Familienzuschlägen nach dem DV 2018 ebenfalls schwerwiegend pflichtwidrig gehandelt. Mit der Widerklage macht die Beklagte hinsichtlich der beiden letztgenannten Vorwürfe vorrangig Schadensersatzansprüche geltend, die sie auf (13 x ... Euro brutto =) ... Euro brutto für die an die Klägerin in den Monaten Juli 2021 bis Juli 2022 gezahlten C-Zulagen und auf (35 x ... Euro brutto =) ... Euro brutto für die zwischen April 2018 und Dezember 2020 gezahlten Familienzuschläge beziffert. Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Beklagten wird dabei auf ihre Schriftsätze vom 19.01.2023 (Bl. 70 ff. d. A.), 24.01.2023 (Bl. 493 ff. d. A.), 05.05.2023 (Bl. 643 ff. d. A.), 23.05.2023 (Bl. 796 ff. und 1336 ff. d. A.), 24.05.2023 (Bl. 1407 ff. und 2775 ff. d. A.), 08.06.2023 (Bl. 3271 ff. d. A.), 28.08.2023 (Bl. 3402 ff. d. A.), 29.08.2023 (Bl. 3507 ff. d. A.), 30.08.2023 (Bl. 3885 ff. d. A.), 31.08.2023 (Bl. 4185 ff. d. A.), 12.09.2023 (Bl. 4288 ff. d. A.) und 15.09.2023 (Bl. 4306 ff. d. A.) Bezug genommen.

Die Klägerin beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Wegen des Inhalts ihres Vorbringens wird auf die Klageschrift (Bl. 1 ff. d. A.) sowie ihre Schriftsätze vom 08.03.2023 (Bl. 505 ff. d. A.), 21.03.2023 (Bl. 638 d. A.), 24.05.2023 (Bl. 3253 d. A.), 28.06.2023 (Bl. 3320 ff. d. A.), 29.06.2023 (Bl. 3350 ff. d. A.), 14.08.2023 (Bl. 3387 ff. d. A.), 07.09.2023 (Bl. 4258 ff. d. A.), 08.09.2023 (Bl. 4266 ff. d. A.) und 09.09.2023 (Bl. 4281 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage bleibt erfolglos, wohingegen die Widerklage in dem aus der Urteilsformel ersichtlichen Umfang zumindest teilweise Erfolg hat.

- I. Die Klage ist hinsichtlich der Anträge zu 4 und 5 bereits unzulässig. Die Anträge sind schon nicht hinreichend bestimmt im Sinne von § 46 Absatz 2 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) in Verbindung mit § 495 Absatz 1, § 253 Absatz 2 Nr. 2 Zivilprozessordnung (ZPO). Die Klägerin hätte insofern zumindest die Höhe des begehrten Ruhegelds und der begehrten Hinterbliebenenversorgung beziffern müssen. Da ein Streit über die Ansprüche auch der Höhe nach nicht ausgeschlossen werden könnte, bestünde für einen unbezifferten Antrag damit auch nicht das nach § 256 Absatz 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.
- II. Der zulässige Kündigungsschutzantrag (Klageantrag zu 1) ist unbegründet. Zwischen den Parteien bestand zum Zeitpunkt der Kündigung vom 02.12.2022 kein wirksames Arbeitsverhältnis. Jedenfalls wäre ein etwaiges Arbeitsverhältnis der Parteien aber auch mit Zugang der fristlosen Kündigung aufgelöst worden.
 1. Der zwischen den Parteien zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag in Gestalt des DV 2020 ist nichtig.
 - a) Die in §§ 7 und 10 DV 2020 enthaltenen Versorgungsregelungen sind gemäß § 138 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sittenwidrig und nichtig, soweit sie die Zahlung eines Ruhegeldes vor Erreichen des Renteneintrittsalters (im Folgenden Ruhegehalt) an die Klägerin vorsehen.
 - aa) Ein Rechtsgeschäft ist nach Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) sittenwidrig im Sinne von § 138 Absatz 1 BGB, wenn es nach seinem Inhalt oder Gesamtcharakter, der durch umfassende Würdigung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu ermitteln ist, gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt (BGH, Urteil vom 16.07.2019 – II ZR 426/17 –, juris, Rn. 24). Dabei ist ein gegenseitiger Vertrag als wucherähnliches Rechtsgeschäft sittenwidrig, wenn zwischen Leistung und Gegenleistung ein auffälliges Missverhältnis besteht und außerdem mindestens ein weiterer Umstand hinzukommt, der den Vertrag bei Zusammenfassung der subjektiven und der objektiven Merkmale als sittenwidrig erscheinen lässt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten hervorgetreten ist. Ist das Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besonders grob, lässt dies den Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten zu (BGH, Urteil vom 24.01.2014 – V ZR 249/12 –, juris, Rn. 5). Von einem besonders groben Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung kann ausgegangen werden, wenn der Wert der Leistung knapp doppelt so hoch ist wie der Wert der Gegenleistung. Liegt demgegenüber kein besonders grobes,

sondern nur ein auffälliges Missverhältnis vor, kommt die Anwendung des § 138 Absatz 1 BGB in Betracht, wenn weitere Umstände hinzutreten, die in Verbindung mit dem auffälligen Missverhältnis den Vorwurf der sittenwidrigen Übervorteilung begründen (BGH, Urteil vom 10.12.2013 – XI ZR 508/12 –, juris, Rn. 16).

- bb) Durch die Regelungen zum Ruhegehalt im DV 2020 wird ein besonders grobes Missverhältnis begründet.
- (1) Das Ruhegehalt stellt eine Leistung der Beklagten mit einem Wert von über ... Millionen Euro dar.
- (a) Nach § 7 Absatz 3 Buchstabe a DV 2020 könnte die Klägerin mit Ablauf der Vertragslaufzeit ab dem 01.01.2026 die Zahlung eines Ruhegehalts verlangen. Das Ruhegehalt betrüge nach § 7 Absatz 2 Satz 4 DV 2020 zunächst 54 % der Basisvergütung. Die nach § 7 Absatz 2 Satz 3 DV 2020 maßgebliche Basisvergütung beliefe sich dabei aufgrund der Steigerung um jährlich 2 % nach § 3 Absatz 4 DV 2020 am 01.01.2026 auf (... Euro x $1,02^4$ =) ... Euro, woraus sich zunächst ein Anspruch auf ein Ruhegehalt in Höhe von (... Euro x 0,54 =) ... Euro jährlich ergäbe. In den kommenden Jahren würde das Ruhegehalt dabei nach § 7 Absatz 2 Satz 4 und § 10 Absatz 1 DV 2020 schrittweise steigen und spätestens ab dem 01.01.2032 jährlich (... Euro x 0,6 =) ... Euro betragen. Bis zum Renteneintritt der Klägerin beträfe dies die Zeit bis zum 31.08.2039 und insofern einen Bezugszeitraum von 13 Jahren und 8 Monaten. Die Gesamtbelastung der Beklagten mit an die Klägerin zu leistenden Ruhegehaltzahlungen würde insofern (... Euro + ... Euro x 1,01 + ... Euro x $1,01^2$ + ... Euro x $1,01^3$ + ... Euro x $1,01^4$ + ... Euro x $1,01^5$ + ... Euro x $7 \frac{2}{3}$ =) ... Euro betragen.
- (b) Daneben bestünde nach Maßgabe von § 10 Absatz 2 DV 2020 noch die Möglichkeit für die Klägerin, in erheblichem Umfang anrechnungsfreie Nebeneinkünfte zu erzielen. Die Klägerin selbst beziffert den anrechnungsfreien Zuverdienst dabei auf ... Euro jährlich, was für einen Zeitraum von 13 Jahren und 8 Monaten einen Betrag von ... Euro ausmachen würde.
- (2) Der Zusage der Beklagten in Bezug auf das Ruhegehalt steht keine hinreichende Gegenleistung der Klägerin gegenüber.
- (a) Zwar hat die Klägerin eingewandt, sie habe durch den Abschluss des DV 2020 ihr zuvor unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgegeben. Insofern hat die Klägerin unbestritten vorgetragen, sie sei vor der Übertragung jeweils befristeter Funktionsstellen ab dem 01.06.2002 unbefristet als Sachbearbeiterin mit besonderen Aufgaben beschäftigt gewesen. Der Wechsel von einem unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis

rechtfertige daher aus ihrer Sicht die Zusage des Ruhegehalts zum Ausgleich wirtschaftlicher und sozialer Nachteile.

- (b) Bei dieser Gegenüberstellung bleibt indes außer Betracht, dass die Klägerin ihre besser abgesicherte Stellung bereits zu einem sehr viel früheren Zeitpunkt als dem Abschluss des DV 2020 aufgegeben hat. Denn nach ihrem eigenen Vortrag in der Klageschrift ist die Klägerin bereits zum 01.10.2004 von einem unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis gewechselt. Zudem kann auch nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden, dass die im DV 2020 vereinbarte Befristung wirksam gewesen wäre. Vielmehr hätte es hierfür nach § 14 Absatz 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) der Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund bedurft, den die Beklagte in einem etwaigen Befristungskontrollprozess hätte darlegen und beweisen müssen.
- (c) Vor allem aber ist das Arbeitsverhältnis der Parteien durch den DV 2020 nicht etwa allein im Gegenzug für eine Erhöhung der versprochenen Vergütung zeitlich befristet worden. Vielmehr wurde durch § 7 DV 2020 und die ergänzenden Bestimmungen zum Ruhegehalt zugunsten der Klägerin eine Alimentation ohne zeitliche Begrenzung eingeführt. Schon weil eine zeitlich unbegrenzte Alimentation einem Arbeitsverhältnis wesensfremd ist, hat die Klägerin für die Zusage des Ruhegehalts aber keine hinreichende Gegenleistung erbracht.
- (aa) Dabei gehört das sogenannte Alimentsprinzip zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz – GG). Insofern ist der Dienstherr nach Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) verpflichtet, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren und ihm nach seinem Dienstrang, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren (Urteil vom 06.03.2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 64).
- (bb) Die Klägerin steht indes nicht in einem Beamtenverhältnis, sondern ist bei der Beklagten als Arbeitnehmerin beschäftigt. Wesen des Arbeitsverhältnisses ist dabei die Erbringung von Arbeitsleistung gegen Entgeltzahlung (siehe § 611a Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 BGB) und es gilt der Grundsatz „keine Arbeit, kein Lohn“ (siehe § 326 Absatz 1 Satz 1 und § 614 BGB). Eine beamtengleiche Alimentation ist dem Arbeitsverhältnis fremd. Soweit ein Arbeitgeber etwa nach § 611a Absatz 2 in Verbindung mit § 615 Satz 1 BGB zur Zahlung von Entgelt trotz fehlender Arbeitsleistung verpflichtet ist, handelt es sich um eine Ausnahmeregelung. Die Zahlung von Vergütung erfolgt hierbei überdies auch nur – anders als im DV 2020 vorgesehen – unter vollständiger Anrechnung von etwaigem Zwischenverdienst nach § 615 Satz 2 BGB.

- (3) Selbst wenn man jedoch die Bereitschaft der Klägerin zum erneuten Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages als an sich geeigneten Ausgleich für die Zusage des Ruhegehalts ansehen würde, läge ein grobes Missverhältnis vor. Der Wert der mit über ... Millionen Euro zu bemessenen Leistung der Beklagten wäre dann immer noch mehr als zehnmal und damit deutlich mehr als doppelt so hoch wie die von der Klägerin erbrachte Gegenleistung, die mit ... Euro zu bewerten ist. Die an dieser Stelle gemäß § 287 Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO zur Schätzung berufene Kammer hält es im Rahmen ihres Ermessens für sachgerecht, den Wert des von der Klägerin aufgegebenen Arbeitsverhältnisses analog § 1a Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu bemessen. Insofern mag zugunsten der Klägerin nicht der Zeitpunkt der Aufgabe eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses am 01.10.2004, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des DV 2020 am 17.12.2020 zugrunde gelegt werden. Ausgehend von einer Beschäftigungsdauer von dann 19 Jahren zum Zeitpunkt des Vertragschlusses und einem seinerzeit gezahlten Bruttomonatsentgelt in Höhe von (... Euro : 12 + ... Euro + ... Euro =) ... Euro ergibt sich hierbei ein Betrag in Höhe von (19 x 0,5 x ... Euro =) ... Euro.
- (4) Wengleich eine Anwendung der im Falle einer (fiktiven) Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Absatz 1 KSchG zu beachtenden Vorgaben vorliegend nicht sachgerecht erscheint, führte selbst dies zu einem für die Klägerin nur unmaßgeblich günstigeren Ergebnis. So beliefe sich eine nach § 10 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 KSchG bemessene Abfindung auf höchstens (15 x ... Euro =) ... Euro. Die Leistung der Beklagten wäre damit immer noch mehr als sechsmal so hoch wie die Gegenleistung der Klägerin.
- cc) Infolge des besonders groben Missverhältnisses von Leistung und Gegenleistung kann auf eine verwerfliche Gesinnung der Klägerin unmittelbar geschlossen werden.
- dd) Selbst wenn man die Gegenleistung der Klägerin weitaus höher bewerten, damit nur von einem auffälligen Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung ausgehen und überdies das Fehlen einer verwerflichen Gesinnung auf Seiten der Klägerin unterstellen wollte, wäre allerdings eine Sittenwidrigkeit anzunehmen.
- (1) So ist nach vorzugswürdiger Ansicht (siehe dazu Staudinger/Fischinger (2021), § 138 BGB, Rn. 146 mit zahlreichen weiteren Nachweisen) eine verwerfliche Gesinnung für die Annahme einer Sittenwidrigkeit nicht zwingend. Denn § 138 BGB dient nicht dazu, als bedenklich angesehene Gesinnungen zu unterdrücken, sondern anstößig erscheinende Rechtsgeschäfte zu unterbinden (MüKoBGB/Armbrüster, 9. Auflage 2021, § 138 BGB, Rn. 220). Führt ein Rechtsgeschäft einen Zustand herbei, den die Rechtsordnung nicht zulassen kann, so ist es daher selbst dann regelmäßig als sittenwidrig anzusehen, wenn den Beteiligten eine verwerfliche Gesinnung fehlt (MüKoBGB/Armbrüster, a.a.O., Rn. 253).

- (2) Daran gemessen können die die Klägerin übermäßig begünstigenden Regelungen zum Ruhegehalt aber auch deshalb keinen Bestand haben, da sie in erheblichem Maße Allgemeininteressen und den zum Schutz von Beitragszahlern getroffenen Regelungen des Staatsvertrages zuwiderlaufen.
- (a) Nach § 24 Absatz 1 Satz 1 Staatsvertrag gelten für die Wahrnehmung des U Auftrags der Beklagten die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Diese Grundsätze sind deshalb von besonderer Bedeutung, da sich die Beklagte nach § 24 Absatz 3 Satz 1 Staatsvertrag vorrangig aus V finanziert. Das System des durch V finanzierten A ist dabei stetigen Angriffen ausgesetzt. Zwar hat das BVerfG mit Urteil vom 18.07.2018 (1 BvR 1675/16, juris, Rn. 63 ff.) die Ausgestaltung des V auch zuletzt als im Grundsatz verfassungsgemäß angesehen. Vertreter politischer Parteien, private W und Teile der Bevölkerung üben aber weiterhin starke „Systemkritik“, die bis zur Forderung nach einer Abschaffung des U reichen. Einer der wesentlichen Angriffspunkte ist dabei die notfalls mit den Mitteln hoheitlichen Zwangs durchsetzbare Beitragsfinanzierung, die gerade auch aufgrund ihrer Unausweichlichkeit als mitunter unverhältnismäßige Belastung der hiervon Betroffenen empfunden wird. Zwar kann angenommen werden, dass die entschiedenen Gegner des U dessen erkennbare Vorteile (siehe dazu BVerfG, a.a.O., Rn. 74 ff.) gegenüber einem allein durch den Markt gesteuerten W schlicht nicht begreifen (wollen). Dennoch hat mit Blick auf die Beitragspflicht der Schuldner die Pflicht der A – wie der Beklagten – zu sparsamem und wirtschaftlichem Umgang mit den erzielten Einnahmen eine herausgehobene Bedeutung.
- (b) Durch die ein auffälliges Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung bewirkenden Regelungen zum Ruhegehalt im DV 2020 wurden die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit schwerwiegend missachtet. So mögen Regelungen zur Zahlung von Ruhegehältern in Verträgen der Beklagten mit Direktoren zwar bereits seit dem Jahr 2003 vereinbart worden sein. Das Schreiben des Herrn Dr. J vom 16.12.2016 legt indes nahe, dass bei einer Vereinbarung von Ruhegeldzusagen vor Amtsübernahme der Streithelferin und dem Aufstieg der Klägerin zur Justitiarin bei der Beklagten zurückhaltender verfahren wurde. Vor allem muss die Prüfung einer Sittenwidrigkeit infolge Äquivalenzstörung aber auch jeweils einzelfallbezogen erfolgen. So wäre bei Prüfung der Wirksamkeit einer § 7 DV 2020 vergleichbaren Regelung die Höhe der ruhegehaltstfähigen Bezüge und der voraussichtliche Bezugszeitraum bis zum Beginn des Renteneintritts zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses von entscheidender Bedeutung. Hierbei schlosse das Vorhandensein von Verträgen mit für die Beklagte vergleichbarer wirtschaftlicher Belastung es im Übrigen auch nicht aus, insoweit ebenfalls von einer Sittenwidrigkeit entsprechender Klauseln zum Ruhegehalt auszugehen. Soweit die Klägerin einwendet, dass Ruhegehaltregelungen für den Fall einer Trennung von Direktoren auch bei anderen A üblich seien, besagt dies ebenfalls noch nichts über die Höhe und Zeitdauer der Zahlungen im Einzelfall.

- (c) Den Allgemeininteressen tragen die Regelungen des DV 2020 auch im Übrigen nicht hinreichend Rechnung. Der Beklagten wäre es nicht möglich, sich von der Verpflichtung zur Zahlung von Ruhegehalt in zumutbarer Weise zu befreien. So könnte die Beklagte die Verpflichtung zur Zahlung von Ruhegehalt an die Klägerin lediglich durch das Angebot auf Abschluss eines Folgevertrags nach § 11 Buchstabe b) Variante 2 DV 2020 abwenden, wobei das Angebot nach § 11 Buchstabe c) Satz 2 Variante 2 DV 2020 zudem nur dann von der Klägerin angenommen werden müsste, wenn der Folgevertrag gegenüber dem DV 2020 zu den in der C üblichen Bedingungen fortentwickelt worden wäre. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin zu den bisherigen Bedingungen oder das Angebot einer zumutbaren Alternativbeschäftigung würde an dieser Stelle daher nicht ausreichen. Die im DV 2020 angelegte Regelungssystematik läuft insofern aber letztlich darauf hinaus, dass die Beklagte der Klägerin für die Zeit nach Ablauf der vereinbarten Befristung am 31.12.2025 entweder den Abschluss eines höherdotierten Folgevertrags anbieten oder sie in einen überbezahlten Vorruhestand verabschieden muss.
- ee) Inwiefern ein die Bewertung als sittenwidrig bekräftigender weiterer Gesichtspunkt hier noch darin bestehen könnte, dass der DV 2020 nach dem streitigen Vortrag der Beklagten im Zusammenwirken mit dem Streitverkündeten oder der Streithelferin unter gezielter Umgehung des Verwaltungsrates abgeschlossen wurde, kann offenbleiben.
- b) Die Nichtigkeit der Regelungen zum Ruhegehalt hat dabei nach § 139 BGB die Gesamtnichtigkeit des DV 2020 zur Folge. Von einem bis zum 03.12.2022 vollzogenen faktischen Arbeitsverhältnis hat sich die Beklagte mit dem Kündigungsschreiben losgesagt.
2. Sollten neben dem DV 2020 auch die für die Zeit vor dem 01.01.2021 geschlossenen Verträge infolge darin etwaig enthaltener Regelungen zur Zahlung von Ruhegehalt sittenwidrig und nichtig gewesen sein, kann dahinstehen, ob dies zum Wiederaufleben des für die Zeit ab dem 01.06.2002 abgeschlossenen (unbefristeten) Arbeitsvertrages der Parteien über eine Beschäftigung der Klägerin als Sachbearbeiterin mit besonderen Aufgaben führte. Ein etwaig bestehendes Arbeitsverhältnis der Parteien – und damit im Übrigen auch der DV 2020 – wäre jedenfalls mit Zugang der fristlosen Kündigung vom 02.12.2022 aufgelöst worden. Die Kündigung ist wirksam und der Einwand ihrer Rechtsunwirksamkeit unberechtigt.
- a) Die Kündigung vom 02.12.2022 ist unter anderem aufgrund des Verhaltens der Klägerin im Zuge des Abschlusses der dreiseitigen Vereinbarung vom 13.07.2018 mit Herrn G wirksam.
- aa) Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung gemäß § 626 Absatz 1 BGB ist insoweit gegeben.

-
- (1) Nach der vorgenannten Vorschrift müssen für eine fristlose Kündigung Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Hierfür ist nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, das heißt typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile – jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist – zumutbar ist oder nicht. Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen (BAG, Urteil vom 08.05.2014 – 2 AZR 249/13 –, juris, Rn. 16 f.).
- (2) Die Klägerin hat im Zusammenhang mit dem Abschluss der dreiseitigen Vereinbarung vom 13.07.2018 ihre vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme schuldhaft verletzt.
- (a) Gemäß § 241 Absatz 2 BGB kann das Schuldverhältnis nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten. Dies umfasste im Falle der Klägerin als Justitiarin beziehungsweise Juristische Direktorin die Verpflichtung zur Beachtung all jener für sie geltenden Vorgaben, die etwa dem Schutz der Vermögensinteressen der Beklagten dienten. Zu diesen zählen insbesondere diejenigen Vorschriften, die auch in § 2 Absatz 1 DV 2017 beziehungsweise § 2 Absatz 1 DV 2020 genannt sind, nämlich die Bestimmungen des Staatsvertrags sowie der GO. Die Klägerin war dabei für die Bearbeitung aller Rechtsangelegenheiten der Beklagten zuständig (§ 17 Absatz 1 Satz 1 GO) und musste in sämtliche Rechtsangelegenheiten einschließlich der Verhandlungen über den Abschluss von Dienstvereinbarungen sowie Verträgen von erheblicher Bedeutung rechtzeitig einbezogen werden (§ 17 Absatz 2 GO). Zu den Pflichten der Klägerin gehörte dabei auch die Unterrichtung der F über alle rechtlich bedeutsamen Angelegenheiten (§ 5 Absatz 2 GO). Letzteres umfasste indes zugleich die – ungeschriebene – Verpflichtung, Verstößen der F gegen Rechtsvorschriften entgegen- und auf die ordnungsgemäße Behandlung aller rechtlich bedeutsamen Angelegenheiten hinzuwirken. Zu den für die Beklagte bedeutsamen rechtlichen Angelegenheiten zählt dabei unter anderem die Einhaltung von § 24 Absatz 1 Satz 1 Staatsvertrag mit den darin enthaltenen Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Diese sind aufgrund der Beitragsfinanzierung für die Beklagte von herausgehobener Bedeutung (siehe oben unter II. 1. a) dd) (2) (a)). Auch der Klägerin als Justitiarin beziehungsweise Juristische Direktorin

musste diese Bedeutsamkeit bekannt sein und sie in besonderer Weise zu sorgfältigem Handeln in finanziellen Angelegenheiten der Beklagten bewegen.

- (b) Beim Abschluss der dreiseitigen Vereinbarung mit Herrn G ist die Klägerin ihren Sorgfaltspflichten nicht hinreichend nachgekommen.
- (aa) In diesem Zusammenhang trägt die Beklagte vor, die Streithelferin habe eine Beendigung der Geschäftsführertätigkeit des Herrn G bei der D GmbH gewünscht, aber keine Einwände gegen dessen Weiterbeschäftigung im Justitiariat der Beklagten gehabt. Die Klägerin habe sich jedoch entschieden gegen eine Rückkehr des Herrn G verwendet und die Streithelferin letztlich davon überzeugt, dass Herr G im Justitiariat „mehr Schaden als Nutzen anrichten würde“. Die Verhandlungen über den Abschluss der Vereinbarung habe die Klägerin allein geführt. Demgegenüber bringt die Klägerin vor, die Streithelferin habe ihr vorgegeben, insgesamt eine Trennung von Herrn G einzuleiten.
- (bb) Auf wessen Entschluss der Abschluss der dreiseitigen Vereinbarung vom 13.07.2018 bestimmend zurückzuführen war, kann dabei letztlich offenbleiben. Die Klägerin hätte jedenfalls nicht ohne Weiteres einem etwaigen Ansinnen der Streithelferin zu einer bezahlten Freistellung des Herrn G entsprechen dürfen, da hiermit erkennbar eine Verletzung der die Klägerin treffenden Pflichten aus ihrem mit der Beklagten bestehenden Arbeitsvertrag verbunden war.
- (aaa) So hätte nach der „Verfahrensbeschreibung Vorruhestand“ der Beklagten sowie den insoweit üblichen Gepflogenheiten mit Herrn G allenfalls eine auf fünf Jahre begrenzte Vorruhestandsregelung getroffen werden dürfen und es wäre hierzu bei der Ruhегeldberechnung die zuletzt seitens der Beklagten bezogene Bruttovergütung zugrunde zu legen gewesen. Demgegenüber sieht die mit Herrn G geschlossene dreiseitige Vereinbarung vom 13.07.2018 keine zeitliche Begrenzung vor und bei der Berechnung des Ruhestandsgehalts ist auf die an Herrn G seitens der D GmbH zuletzt gezahlte Geschäftsführervergütung abgestellt worden. Insofern beinhalteten die Zusagen an Herrn G dessen bezahlte Freistellung bis zum 31.10.2026 und Vergütungszahlungen in Höhe von zunächst ... Euro monatlich ohne Gegenleistung. Die Herrn G gewährten Vorteile liefen damit auf eine ungewöhnlich starke finanzielle Belastung der Beklagten hinaus. Zuletzt hat die Beklagte die Kosten für das an Herrn G für die Dauer der Freistellung gezahlte „Übergangsgeld“ auf ... Euro beziffert.
- (bbb) In der Belastung der Beklagten durch die Erfüllung der mit Herrn G getroffenen Absprachen liegt dabei eine so offensichtliche Verschwendung von V, dass dies durch die Klägerin verhindert, jedenfalls aber nicht hätte begünstigt werden dürfen. Insbesondere hätte die Klägerin allein aufgrund eines – streitigen – Drängens der ihr organisatorisch

übergeordneten Streithelferin auf einen zügigen Vertragsabschluss nicht an der Unterzeichnung der dreiseitigen Vereinbarung vom 13.07.2018 mitwirken dürfen. Ein „blinder Gehorsam“ war insoweit weder geboten noch vertretbar. Vielmehr lässt bereits das Schreiben des früheren Justitiars Herrn Dr. J vom 12.12.2016 erkennen, dass das Herantragen von berechtigten Einwänden an die Streithelferin auch für die Klägerin möglich und zumutbar gewesen wäre. Welche „möglichen Optionen“ die Klägerin der Streithelferin wann aufgezeigt haben will, ist hingegen nicht hinreichend dargetan. Insbesondere hat die Klägerin in diesem Zusammenhang nicht vorgebracht, der Streithelferin mit Blick auf die Beitragsfinanzierung die wirtschaftlichen Belastungen der Beklagten vor Augen geführt und insofern gebotene Warnungen ausgesprochen zu haben.

- (c) Der Klägerin war die Pflichtwidrigkeit ihres Handelns bekannt oder sie hätte diese zumindest ohne Weiteres erkennen können.
- (aa) So ist unstrittig und von der Klägerin vorgerichtlich mit Schreiben vom 03.11.2022 selbst zugestanden worden, dass ihr die Inhalte der „Verfahrensbeschreibung“ zum Vorruhestand bekannt waren. Ob sie daneben insoweit beachtliche Vorgaben eines aufgrund einer Beschlussvorlage „Vorruhestand“ (Kopie Anlage B 58; Bl. 737 f. d. A.) in einer Direktorensitzung vom 26.02.2007 gefassten Beschlusses (siehe dazu das als Anlage B 57 eingereichte Beschlussprotokoll; Bl. 735 f. d. A.) missachtete, kann dahinstehen.
- (bb) Soweit die Klägerin demgegenüber vorgerichtlich auf bei der Beklagten in der Vergangenheit übliche Bedingungen nach einem „Übergangstarifvertrag“ aus dem Jahr 2003 (in Kopie eingereicht als Anlage B 42; Bl. 414 ff. d. A.) verwiesen hat, ist dieser Tarifvertrag zum 31.12.2004 ausgelaufen. Hierbei wurde insbesondere auch eine Nachwirkung (§ 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz – TVG) der darin enthaltenen Regelungen zum Vorruhestand ausgeschlossen.
- (b) Warum anstelle einer Trennung von Herrn G dessen Weiterbeschäftigung im Justitiariat der Beklagten wegen drohender Schäden nicht in Frage gekommen wäre, hat die Klägerin wiederum nicht hinreichend dargelegt. Insbesondere der Einwand einer notwendigen Einarbeitung des Herrn G im Justitiariat konnte dabei kein „Herauskaufen um jeden Preis“ und damit nicht den Abschluss einer Trennungsvereinbarung mit dem hier erfolgten Inhalt rechtfertigen.
- bb) Einer Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung bedurfte es nicht. Der Klägerin musste das Vorliegen einer Pflichtverletzung und deren Schwere unmittelbar einleuchten. Insbesondere konnte sie auch erkennen, dass – unabhängig von einem etwaigen Fehlverhalten der Streithelferin – die Beklagte als A ihr Verhalten aufgrund des Gebots zur

sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung unter keinen Umständen hinnehmen würde.

- cc) Auch die abschließende Interessenabwägung fällt zu Lasten der Klägerin aus. Zwar bestand das Arbeitsverhältnis der Parteien zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung schon seit 21 Jahren. Die Pflichtverletzung wiegt aber gerade aufgrund der herausgehobenen Stellung der Klägerin bei der Beklagten außergewöhnlich schwer. Die Klägerin hat insoweit als Justitiarin beziehungsweise Juristische Direktorin bei der Beklagten besondere Verantwortung übernommen. Dieser Umstand rechtfertigt dabei aber auch die Anlegung eines strengeren als des üblicherweise für Arbeitnehmer im Rahmen der Abwägung geltenden Maßstabs (siehe dazu auch BAG, Urteil vom 04.07.1991 – 2 AZR 79/91 –, juris, Rn. 31). Der verschwenderische Umgang der Klägerin mit zweckgebundenen Geldmitteln macht der Beklagten dabei eine Fortsetzung des Vertragsverhältnisses selbst für begrenzte Zeit unzumutbar. Insbesondere wäre insofern auch eine Fortsetzung der Zusammenarbeit bis zum Ende der im DV vorgesehenen Vertragslaufzeit am 31.12.2025 ausgeschlossen. Eine frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wege ordentlicher Kündigung – als milderer Mittel – würde demgegenüber an § 15 Absatz 4 TzBfG scheitern. Denn der letzte von den Parteien geschlossene Vertrag ist als befristeter Arbeitsvertrag zu verstehen. Dies steht auch zwischen den Parteien nicht in Streit und folgt insbesondere aus § 13 DV 2020, der eine Fortsetzung des Vertragsverhältnisses über den 31.12.2025 hinaus an die Abgabe eines Verlängerungsangebots der Beklagten und dessen Annahme durch die Klägerin knüpft. Eine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung während seiner Laufzeit sieht der DV 2020 dabei nicht vor.
- dd) Die bei einer fristlosen Kündigung zu beachtende zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist des § 626 Absatz 2 Satz 1 BGB ist gewahrt.
- (1) Die Frist des § 626 Absatz 2 Satz 1 BGB beginnt nach Satz 2 der Bestimmung dabei mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um eine juristische Person, ist grundsätzlich die Kenntnis des gesetzlich oder satzungsgemäß für die Kündigung zuständigen Organs maßgeblich. Die Kenntnis anderer Personen ist grundsätzlich unbeachtlich. Dies gilt selbst dann, wenn ihnen Vorgesetzten- oder Aufsichtsfunktionen übertragen worden sind. § 166 BGB findet weder direkte noch analoge Anwendung. Die Darlegungs- und Beweislast für die Wahrung der Frist des § 626 Absatz 2 Satz 1 BGB trägt der Arbeitgeber. Er muss die Umstände schildern, aus denen sich ergibt, wann und wodurch er von den maßgebenden Tatsachen erfahren hat (BAG, Urteil vom 05.05.2022 – 2 AZR 483/21 –, juris, Rn. 12). Zu den in diesem Sinne maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden

Umstände. Es muss alles in Erfahrung gebracht sein, was als notwendige Grundlage für die Entscheidung über den Fortbestand oder die Auflösung des Dienstverhältnisses anzusehen ist. Dazu zählen insbesondere auch diejenigen Umstände, die das Gewicht einer Pflichtverletzung im Geflecht von weiteren an einem Fehlverhalten beteiligten Arbeitnehmern betreffen. Ein Fehlverhalten wiegt etwa, wenn sich ein Arbeitnehmer aufgrund der Einflussnahme von Vorgesetzten genötigt sah, an Pflichtverletzungen mitzuwirken, weniger schwer als wenn er selbst Initiator des Geschehens oder dessen aktiv fördernder Part war. Hat ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit in dieselben oder vergleichbare Pflichtverletzungen involvierten Mitarbeitern gehandelt, gehört es deshalb regelmäßig zur notwendigen Grundlage für eine Entscheidung des Arbeitgebers über den Fortbestand oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die Mitwirkungsanteile der betroffenen Mitarbeiter und ihre Rolle im Verhältnis zueinander zu kennen (BAG, a.a.O., Rn. 23).

- (2) Die Beklagte hat die Klägerin zum entsprechenden Kündigungsvorwurf mit Schreiben vom 15.11.2022 angehört und nach Stellungnahme der Klägerin hierzu am 23.11.2022 dann am 03.12.2022 den Zugang der Kündigung rechtzeitig bewirkt.
- (3) Die Kündigungserklärungsfrist war dabei auch nicht bereits vor der erfolgten Anhörung abgelaufen und auch die Anhörung selbst erfolgte ausreichend zeitnah.
- (a) Zwar macht die Klägerin geltend, die Beklagte habe jedenfalls seit dem 22.09.2022 hinreichende Kenntnis vom Kündigungsvorwurf gehabt. An diesem Tag übermittelte die Klägerin der seinerzeit amtierenden F Frau Dr. X den Vermerk vom 06.09.2022. Die Beklagte hat indes zu Recht eingewandt, der Inhalt des besagten Vermerks habe noch keine Pflichtverletzung der Klägerin nahegelegt. Insbesondere ging daraus noch nicht hervor, dass interne Vorgaben bei der Beklagten zum Abschluss von Vorruhestandsregelungen bestanden und dass die Klägerin diese kannte. Anhaltspunkte hierfür ergaben sich vielmehr erst aus dem Schreiben der Klägerin vom 03.11.2022.
- (b) Die Beklagte war in der Folge auch berechtigt, die Klägerin nach Erhalt des Schreibens vom 03.11.2022 vor Ausspruch einer Kündigung erneut anzuhören und hiermit bis zum 15.11.2022 zuzuwarten. So durfte die Beklagte vor der aus ihrer vertretbaren Sicht gebotenen Anhörung der Klägerin zunächst das Ergebnis einer Anhörung der Streithelferin abwarten. Die Streithelferin gab diese Stellungnahme erst am 08.11.2022 ab. Die Anhörung der Klägerin erfolgte – rechtzeitig – nur eine Woche später. Die Auswertung und Einbeziehung des Schreibens der Streithelferin vom 08.11.2022 diente dabei einer Klärung der Mitwirkungsanteile der Klägerin und der Streithelferin in Bezug auf den Abschluss der dreiseitigen Vereinbarung mit Herrn G. Wie sich aus der im Schriftsatz der Klägerin vom 08.03.2023 (dort Seite 47; Bl. 551 d. A.) auszugsweise wiedergegebenen Stellungnahme

der Streithelferin (vollständig in Kopie eingereicht als Anlage B 14; Bl. 247 ff. d. A.) ergibt, hatte diese unter anderem erklärt, sie habe im Gegensatz zur Klägerin eine Weiterbeschäftigung von Herrn G bei der Beklagten nie für ausgeschlossen gehalten.

- (c) Ein abweichender Kenntnisstand der Streithelferin als vormaliger F zu einem Zeitpunkt vor ihrer Abberufung stünde der Wahrung der Kündigungserklärungsfrist hingegen nicht im Wege. Entweder besaß die Streithelferin schon keine umfassende Kenntnis von den Vorfällen, sofern die Klägerin in Bezug auf den Abschluss der dreiseitigen Vereinbarung eigenmächtige Entscheidungen getroffen und die Streithelferin nicht vollständig über die damit verbundenen wirtschaftlichen Folgen und mögliche Alternativen ins Bild gesetzt gehabt hätte. Hätte die Streithelferin demgegenüber sämtliche den Kündigungsgrund stützenden Tatsachen gekannt, würde sich die Beklagte dies nicht zurechnen lassen müssen. Zwar muss sich der Arbeitgeber Wissen eines Organmitglieds regelmäßig auch dann zurechnen lassen, wenn dieses bei der Behandlung des Sachverhalts eigene Pflichten ihm gegenüber verletzt hat. Etwas Anderes kann aber gelten, wenn es um die Kenntnis von Handlungen geht, die der Vertreter im kollusiven Zusammenwirken mit dem Arbeitnehmer gegen die Interessen der Gesellschaft vorgenommen hat (BAG, Urteil vom 18.06.2015 – 2 AZR 256/14 –, juris, Rn. 48 f.). Letzteres wäre hier in Bezug auf den Abschluss der dreiseitigen Vereinbarung mit Herrn G der Fall. Ein etwaiges Zusammenwirken der Klägerin mit der Streithelferin beim Abschluss der dreiseitigen Vereinbarung erfolgte – wie oben unter II. 2. a) aa) (2) dargestellt – gegen die wirtschaftlichen Interessen der Beklagten.
- ee) Die nach § 17 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vorgesehene Unterrichtung der Frauenvertreterin ist mit Schreiben vom 29.11.2022 erfolgt. Substanzielle Einwände gegen den Inhalt des Unterrichtungsschreibens hat die Klägerin nicht vorgebracht. Im Übrigen könnten etwaige Mängel der Unterrichtung aber ohnehin nicht die Unwirksamkeit der Kündigung bewirken, da eine derartige Rechtsfolge in § 17 Absatz 3 Satz 1 LGG nicht angeordnet ist.
- ff) Die Kündigung ist auch nicht infolge einer fehlerhaften Personalratsanhörung unwirksam.
- (1) Nach § 34 Absatz 1 Satz 1 Staatsvertrag in Verbindung mit § 116 Absatz 4 Satz 3 Nr. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) war eine Beteiligung des Personalrats bereits entbehrlich, da die Klägerin zuletzt als Juristische Direktorin beschäftigt war und sie insofern nicht als Beschäftigte im personalvertretungsrechtlichen Sinne galt. Entgegen der Ansicht der Klägerin betrifft die besagte Regelung des § 116 Absatz 4 Satz 3 Nr. 1 BPersVG dabei nicht nur das Wahlrecht zum Personalrat. Vielmehr setzt die in § 86 Satz 1 BPersVG vorgesehene Anhörung des Personalrats zur außerordentlichen Kündigung voraus, dass der Arbeitgeber damit die Beendigung der Zusammenarbeit mit einem

Beschäftigten im Sinne von § 4 Absatz 1 BPersVG anstrebt. Denn wer nicht Beschäftigter ist, wird vom Personalrat nicht repräsentiert (siehe Richardi/Dörner/Weber/Benecke, 5. Auflage 2020, § 4 BPersVG, Rn. 1).

- (2) Im Übrigen würde die von der Beklagten mit Schreiben vom 29.11.2022 vorsorglich durchgeführte Anhörung aber auch den Anforderungen des § 86 BPersVG genügen. Soweit die Klägerin in Bezug auf die Anhörung rügt, diese lasse die Befristung des DV 2020 nicht erkennen, ist dies mit Blick auf die Angaben zur Vertragslaufzeit auf Seite 4 des Anhörungsschreibens nicht nachvollziehbar. Eine weiter beanstandete fehlende Erwähnung ihres Vermerks vom 06.09.2022 im Anhörungsschreiben ist ebenfalls nicht gegeben, da auf den Vermerk als Anlage 30 zum Anhörungsschreiben Bezug genommen wurde. Die weiteren Einwendungen der Klägerin gegen den Inhalt der Personalratsanhörung betreffen für die Kündigungsvorwürfe unwesentliche Umstände oder wären zumindest aufgrund des an dieser Stelle geltenden Grundsatzes der subjektiven Determinierung unbeachtlich.
- gg) Einer Zustimmung des Verwaltungs- und des E-rates bedurfte es zum Ausspruch einer wirksamen Kündigung nicht. Das Zustimmungserfordernis für den E nach § 13 Absatz 3 Nr. 2 Staatsvertrag gilt nur für eine Abberufung als Direktorin, nicht aber für den Ausspruch einer Kündigung. Demgegenüber bedarf die Kündigung von Anstellungsverträgen mit Direktorinnen und Direktoren nach § 18 Absatz 3 Nr. 5 Staatsvertrag zwar der Zustimmung des Verwaltungsrates und eine von der Beklagten behauptete Zustimmungserteilung am 01.12.2022 hat die Klägerin bestritten. Die Kammer kann dies indes dahinstehen lassen, da auch die im Innenverhältnis bei der Beklagten fehlerhaft unterbliebene Zustimmung den wirksamen Ausspruch der Kündigung im Außenverhältnis zur Klägerin nicht berühren würde.
- b) Daneben wäre die fristlose Kündigung vom 02.12.2022 auch aufgrund eines erheblichen vertraglichen Pflichtverstoßes der Klägerin im Zusammenhang mit der ihr gewährten C-Zulage wirksam.
- aa) Ein wichtiger Grund an sich liegt auch insoweit vor.
- (1) Dabei muss zwar zugunsten der Klägerin und entgegen Ansicht der Beklagten zunächst angenommen werden, dass eine Zustimmung des Verwaltungsrates nach § 18 Absatz 3 Nr. 5 Staatsvertrag zur Gewährung der C-Zulagen schon deshalb nicht erforderlich war, da es sich bei der auf den 25.04.2021 datierten Vereinbarung nicht um einen „Anstellungsvertrag“ handelte.

- (2) Die Klägerin kann andererseits jedoch nicht mit der Behauptung gehört werden, die C-Zulage sei ihr auf Veranlassung der Streithelferin gewährt worden. Denn insoweit hat die Beklagte darauf verwiesen, dass es die Klägerin selbst war, die in einer an die Streithelferin gerichteten E-Mail vom 03.05.2021 (Anlage B 173; Bl. 4169 ff. d. A.) die Zulage für sich forderte und dies auch bereits für die Zeit ab Juli 2021. Hierzu hat sich die Klägerin auch zuletzt nicht erklärt.
- (3) Im Weiteren muss zwar wiederum zugunsten der Klägerin davon ausgegangen werden, dass es bei ihr mit der Übernahme des C-Vorsitzes durch die Beklagte zu einer Belastung mit zusätzlichen Aufgaben gekommen ist. Dass diese Mehrbelastung bereits mit der bislang gezahlten Vergütung hinreichend abgegolten wurde, hat die Beklagte nicht hinreichend dargetan. Insbesondere genügt hierfür der Verweis auf eine abstrakte Möglichkeit zur Delegation von Aufgaben nicht.
- (4) Allerdings hat die Klägerin zumindest dadurch eine schwerwiegende Pflichtverletzung im Sinne von § 241 Absatz 2 BGB begangen, dass sie auf eine Gewährung der C-Zulage für sich auch schon für die Zeit vor Januar 2022 hingewirkt hat. Denn damals musste die Klägerin noch keine mit dem C-Vorsitz der Beklagten verbundenen Aufgaben übernehmen, welche die Zahlung einer Zulage von monatlich ... Euro gerechtfertigt hätten. So hat die Beklagte vorgebracht, die Klägerin habe lediglich im Dezember 2021 zwei Übergabegespräche mit einer Gesamtdauer von 4,5 Stunden geführt. Demgegenüber hat die Klägerin mit Blick auf ihre sie an dieser Stelle nach § 138 Absatz 1 und 2 ZPO treffende sekundäre Darlegungslast nicht hinreichend dargetan, worin weitere zusätzliche Aufgaben insbesondere auch in den Monaten Juli bis November 2021 bestanden haben sollen. Ebenfalls hat die Klägerin nicht dargelegt, mit dem Anfall welcher Aufgaben in der Zeit schon ab Juli 2021 aus ihrer Sicht zum Zeitpunkt des Abschlusses der Zulagenvereinbarung zu rechnen gewesen wäre.
- (5) Ob die Klägerin eine ebenfalls erfolgte Gewährung der Zulagen an Herrn O, Herrn L, Herrn Dr. H sowie Frau P hätte unterbinden müssen und sei es auch nur für die Zeiträume Juli bis Dezember 2021 sowie Januar bis Juni 2024, kann dahinstehen.
- bb) Die vorzunehmende Interessenabwägung fällt an dieser Stelle ebenfalls zu Gunsten der Beklagten aus. In die auf eigene Initiative erfolgte Gewährung der C-Zulage liegt mit Blick auf die herausgehobene Stellung der Klägerin eine schwere Verfehlung, die sich in ihren wirtschaftlichen Auswirkungen über einen Zeitraum von mehreren Monaten erstreckte und auf eine potenzielle Schädigung der Beklagten auch in der Zukunft (insbesondere in der Zeit von Januar bis Juni 2024) angelegt war. Das Verhalten der Klägerin erfolgte dabei nicht nur zum Schaden der Beklagten, sondern gleichzeitig zur Schaffung eines eigenen Vorteils. Eine Abmahnung war deshalb ebenfalls entbehrlich.

- cc) Die Kündigungserklärungsfrist in Bezug auf diesen Kündigungsgrund ist gewahrt. Unschädlich ist in diesem Zusammenhang, dass die Beklagte den Kündigungsgrund erst im Laufe des Kündigungsschutzprozesses nachgeschoben hat.
- (1) In einem Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer Kündigung sind nicht nur die dem Arbeitgeber im Kündigungszeitpunkt bekannten tatsächlichen Umstände von Bedeutung. Vielmehr können ebenso Umstände, die ihm erst später bekannt wurden, in den Prozess eingeführt werden, zumindest dann, wenn sie bei Kündigungszugang objektiv schon gegeben waren. Dies gilt auch für Umstände, die einen neuen Kündigungsvorwurf oder den Verdacht eines solchen begründen (BAG, Urteil vom 18.06.2015 – 2 AZR 256/14 –, juris, Rn. 46). Für die Beurteilung, ob ein nachgeschobener Sachverhalt dem Arbeitgeber schon im Kündigungszeitpunkt bekannt war, kommt es – wie im Rahmen von § 626 Absatz 2 BGB – auf den Wissensstand des Kündigungsberechtigten an. Zu fordern ist in sachlicher Hinsicht eine positive, vollständige Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen. In personeller Hinsicht kommt es auch hier auf die entsprechende Kenntnis in der Person des Kündigungsberechtigten an (BAG, a.a.O., Rn. 48).
- (2) Die Beklagte hat vorgetragen, die seinerzeit amtierende F Frau Dr. X habe von den Zahlungen der C-Zulagen erst am 20.01.2023 Kenntnis erlangt. Sofern die Klägerin eine Kenntnis von den Zahlungen bereits im Herbst 2022 geltend gemacht hat, ist dieser Behauptung nicht zu folgen. Denn nach dem Vorbringen der Beklagten hatte Frau Dr. X damals jedenfalls keine Kenntnis davon, dass die Zulagen schon vor Übernahme des C-Vorsitzes gezahlt wurden. Auch infolge eines Frau Dr. X am 03.11.2022 vorgelegten Wirtschaftsprüferberichts verfügte diese noch nicht über alle erforderlichen Kenntnisse und hätte letztere in der Folge auch nicht bis zwei Wochen vor Zugang der Kündigung am 03.12.2022 gewinnen müssen. Eine frühere Kenntnis der Streithelferin vom Kündigungsgrund wäre unter dem Gesichtspunkt des kollusiven Zusammenwirkens mit der Klägerin wiederum unschädlich.
- (3) Auch im Übrigen liegen die Voraussetzungen für ein Nachschieben des Kündigungsgrundes vor. Insbesondere war eine Anhörung des Personalrats – nach dem oben unter II. 2. a) ff) Gesagten – bereits entbehrlich.
- c) Die Kammer kann dahinstehen lassen, ob die weiteren von der Beklagten angeführten – überwiegend nachgeschobenen – Kündigungsgründe ebenfalls geeignet wären, die fristlose Kündigung vom 02.12.2022 zu tragen.
- II. Die – nach dem oben unter I. Gesagten – schon unzulässigen Anträge zu 4 und 5 wären im Übrigen ebenfalls unbegründet.

1. Der Klägerin stünde kein Anspruch auf Zahlung eines Ruhegelds nach § 7 DV 2020 zu, da die Regelung infolge Sittenwidrigkeit nichtig ist. Überdies wäre der Anspruch auch jedenfalls gemäß § 11 Buchstabe a) DV 2020 weggefallen. Dabei könnte auch dahinstehen, ob die Nichtigkeit des DV 2020 zugleich Ansprüche der Klägerin für die Zeit nach Erreichen des Rentenalters beträfe. Denn gegenwärtig bestünde auf entsprechende Zahlungen ohnehin kein Anspruch, so dass die Klage insoweit jedenfalls derzeit unbegründet wäre.
 2. Auch ein Anspruch der Hinterbliebenen der Klägerin auf Zahlung einer Hinterbliebenenversorgung bestünde nicht, da die hierfür in § 8 DV 2020 genannten Voraussetzungen nicht vorliegen. Die Klägerin ist noch nicht verstorben und infolgedessen kein Versorgungsfall eingetreten. Darüber hinaus stünde einer etwaigen Anspruchsentstehung auch hier die Sittenwidrigkeit des DV 2020 entgegen.
- II. Aufgrund der Wirksamkeit der Kündigung vom 02.12.2012 fällt der unechte Hilfsantrag zu 3 mangels Eintritts der innerprozessualen Bedingung nicht zur Entscheidung an. Gleiches gilt für den Klageantrag zu 2, der bei verständiger Auslegung (§ 133 BGB analog) unter Einbeziehung des hierzu erfolgten Vortrags in der Klagebegründung ebenfalls als unechter Hilfsantrag anzusehen ist.
- III. Die zulässige Widerklage ist nur teilweise begründet.
1. Der Beklagten steht gegen die Klägerin aus § 280 Absatz 1 BGB zwar ein Anspruch auf Schadensersatz zu. Dieser umfasst jedoch nur einen Betrag in Höhe von ... Euro für die von Juli bis November 2021 gezahlten C-Zulagen.
 - a) Zwischen den Parteien bestand dabei auch bei angenommener Nichtigkeit des DV 2020 infolge Sittenwidrigkeit ein Schuldverhältnis in Gestalt eines faktischen Arbeitsverhältnisses. Bis zur Lossagung der Beklagten mit Schreiben vom 02.12.2022 ist dieses in Funktion gesetzte Arbeitsverhältnis trotz der ihm anhaftenden Mängel wie ein fehlerfrei zustande gekommenes Arbeitsverhältnis zu behandeln (siehe dazu BAG, Urteil vom 03.11.2004 – 5 AZR 592/03 –, juris, Rn. 17).
 - b) Die Klägerin hat nach dem oben – unter II. 2. b) aa) – Gesagten im Zusammenhang mit der Gewährung der C-Zulagen eine sie treffende Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt und diese Pflichtverletzung infolge eines mindestens fahrlässigen Verhaltens zudem im Sinne von § 276 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 619a BGB zu vertreten.
 - c) Der Beklagten ist in Bezug auf die Gewährung der C-Zulagen dabei ein kausaler und von der Klägerin nach § 249 Absatz 1 BGB zu ersetzender Schaden in Höhe von ... Euro

entstanden. Dieser Betrag setzt sich aus den für Juli bis November 2021 an die Klägerin gezahlten C-Zulagen in Höhe von monatlich ... Euro zusammen. Die Klägerin hat in diesen Monaten die Zulagen erhalten, ohne dafür eine Gegenleistung zu erbringen. Ein weitergehender Schaden der Beklagten ist in diesem Zusammenhang demgegenüber nicht feststellbar. So wären für die Zeit der ab Dezember 2021 gezahlten Zulagen bei der Wertbemessung auch die von der Klägerin – nach dem oben unter II. 2. b) aa) (3) und (4) Gesagten – erbrachten Gegenleistungen in Gestalt der Übernahme zusätzlicher Aufgaben zu berücksichtigen. Den Wert dieser Gegenleistungen hat die Beklagte nicht beziffert und der Kammer auch keine hinreichenden Tatsachen für eine Schätzung des Schadens nach § 287 Absatz 1 Satz 1 ZPO geliefert.

- d) Ob die Klägerin auch durch Abschluss des DV 2018 mit dem dort unter § 5 Absatz 2 erstmals ausdrücklich zu ihren Gunsten festgeschriebenen Anspruch auf Zahlung eines Familienzuschlags eine schuldhafte Pflichtverletzung gemäß § 241 Absatz 2 BGB zum Nachteil der Beklagten begangen hat, kann dahinstehen. Jedenfalls ist der Beklagten durch die zwischen April 2018 und Dezember 2020 an die Klägerin gezahlten Familienzuschläge kein ersatzfähiger Schaden entstanden. Denn für die Gewährung der Zuschläge in Höhe von (33 x ... Euro =) ... Euro war eine etwaige Pflichtverletzung der Klägerin hinsichtlich der in § 5 Absatz 2 DV 2018 getroffenen Regelung nicht äquivalent kausal. So wäre der Klägerin der Familienzuschlag unabhängig vom Abschluss des DV 2018 gezahlt worden. Die Beklagte hat insoweit nicht dargelegt, ab April 2018 allgemein keine Familienzuschläge mehr an ihre Beschäftigten gezahlt und die insoweit bei ihr „geltenden Bestimmungen“ im Sinne von § 5 Absatz 2 DV 2017 geändert zu haben. Eine Zahlung an die Klägerin wäre damit aber auch ohne Abschluss des DV 2018 weiterhin auf Grundlage des DV 2017 erfolgt.
2. Der Zinsanspruch auf die begründete Hauptforderung folgt aus § 286 Absatz 1, 288 Absatz 1 BGB. Dabei kann die Beklagte Zinsen erst ab Erhebung der Widerklage (dazu § 253 Absatz 1 ZPO) und insofern analog § 187 Absatz 1 BGB ab dem 25.05.2023 verlangen. Für einen früheren Zinsbeginn ist kein Raum. So ist ein Fall des auch bei der Entziehung von Geld durch unerlaubte Handlung anwendbaren § 849 BGB (siehe dazu MüKoBGB/Wagner, 8. Auflage 2020, § 849 BGB Rn. 4) nicht gegeben. Denn die Klägerin haftet für die für Juli bis November 2021 gezahlten C-Zulagen nicht aus § 823 Absatz 2 BGB in Verbindung mit § 266 Absatz 1 Strafgesetzbuch (StGB). Die Beklagte hat jedenfalls das Bestehen einer insoweit notwendigen Vermögensbetreuungspflicht der Klägerin nicht hinreichend dargetan. Mangels deliktischer Haftung der Klägerin liegen insofern auch die Voraussetzungen des § 286 Absatz 2 Nr. 4 BGB (siehe dazu MüKoBGB/Ernst, 9. Auflage 2022, § 286 BGB Rn. 87) nicht vor.

- II. Über den Widerklageantrag zu 2 war trotz teilweiser Abweisung des Widerklageantrags zu 1 nicht zu entscheiden. Die innerprozessuale Bedingung ist insoweit nicht eingetreten, nachdem die Kammer das Bestehen eines Schadensersatzanspruchs der Beklagten bejaht hat und damit ein nachrangig geltend gemachter Anspruch aus Bereicherungsrecht (§§ 812 ff. BGB) nicht zu prüfen war.
- III. Hinsichtlich der prozessualen Nebenentscheidungen gilt Folgendes:
1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Absatz 1 Satz 1, § 101 Absatz 1, § 269 Absatz 3 Satz 2 ZPO. Bei der Kostenverteilung war neben der teilweisen Klagerücknahme der Anteil des jeweiligen Obsiegens und Unterliegens der Parteien sowie der Streithelferin gemessen an einem nach § 63 Absatz 2 Gerichtskostengesetz (GKG) gegebenenfalls noch gesondert festzusetzenden Gebührenstreitwert in Höhe von ... Euro zu berücksichtigen. Dieser Wert setzt sich aus (3 x ... Euro =) ... Euro für den Klageantrag zu 1 (siehe dazu § 42 Absatz 2 Satz 1 GKG), jeweils (36 x ... Euro =) ... Euro für die Anträge zu 4 und 5 (siehe dazu § 42 Absatz 1 Satz 1 GKG) sowie ... Euro für die Widerklage (siehe dazu § 45 Absatz 1 Satz 1 GKG) zusammen. Der zurückgenommene Antrag zu 2 aus der Klageschrift sowie der ebenfalls zurückgenommene Antrag zu 5 aus dem Schriftsatz der Klägerin vom 08.03.2023 sind dabei jeweils mit dem Kündigungsschutzantrag wirtschaftlich identisch. Der Antrag zu 3 sowie die zurückgenommenen Anträge zu 6 und 9 aus dem Schriftsatz der Klägerin vom 08.03.2023 sind jeweils nach § 45 Absatz 1 Satz 2 GKG nicht zu berücksichtigen.
 2. Die Entscheidung über die Wertfestsetzung in der Urteilsformel (Beschwerdewert) stützt sich auf § 61 Absatz 1 ArbGG in Verbindung mit §§ 2 ff. ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden. Die Berufungsschrift muss innerhalb einer **Notfrist von einem Monat** bei dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin (Telefax: 030 90171-222/333), eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde. Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb einer Frist von **zwei Monaten** in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Von der Berufungsbegründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c ArbGG genügt. Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg *oder* von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46 c Absatz 4 ArbGG eingereicht wird.

Ab dem **01.01.2022** besteht gemäß dem ab dann geltenden § 46g ArbGG für Anwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse **die Pflicht zur Einreichung als elektronisches Dokument**. Gleiches gilt für die nach dem ArbGG vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 zur Verfügung steht. Auf § 46g Satz 3 ArbGG wird hingewiesen. Zu beachten ist, dass ein Telefax- oder Computerfaxschreiben die elektronische Form nicht wahrt. Für den Personenkreis, der ab 01.01.2022 der Pflicht zur elektronischen Einreichung unterliegt, stehen Faxschreiben daher nicht mehr zur Verfügung.

Bei Nutzung von DE-Mail ist das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit larbg-berlin-brandenburg@egvp.de-mail.de zu adressieren.

Beide oben genannten Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 ZPO. Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.