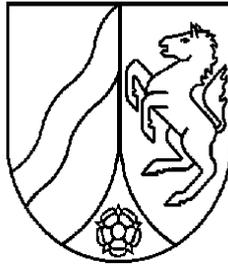


Geschäftsnummer:
12 Sa 1761/00
4 Ca 2293/00
ArbG Mönchengladbach



Verkündet
am: 18.04.2001

Jung
Regierungsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn G.

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:
g e g e n

Rechtsanwälte S.

die R. GmbH & Co. KG

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. K.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 07.03.2001
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Plüm als Vorsitzenden
sowie den ehrenamtlichen Richter Leyendecker und den ehrenamtlichen Richter Knuth

für R e c h t erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach
vom 26.10.2000 teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Die Beru-
fung des Klägers und sein Auflösungsantrag werden zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Rahmen einer Kündigungsschutzklage und eines Auflösungs-
antrages darüber, ob der Kläger als Geschäftsführer in einem Arbeitsverhältnis oder

freien Dienstverhältnis zur Beklagten stand. Hilfsweise begehrt der Kläger die Fortsetzung des vor der Geschäftsführertätigkeit bestandenen Arbeitsverhältnisses.

Die Beklagte befasst sich in ihrem Betrieb in D. mit der Herstellung von Kleinkläranlagen, Abscheidern und Regenwasserzisternen. Sie beschäftigt zur Zeit 66 Mitarbeiter. Die Beklagte ist aus einer im Jahre 1995 erfolgten Umwandlung der R. R. GmbH hervorgegangen. Die Gesellschaftsanteile lagen bei der Familie H.. Kaufmännischer Geschäftsführer war Herr K.-H. H., technischer Geschäftsführer Herr R..

Gemäß Anstellungsvertrag vom 10.12.1988 (Bl. 9 f. GA) trat der Kläger im Juli 1989 als „Assistent der technischen Geschäftsführung“ in die Dienste der Beklagten. Später wurde ihm – dem technischen Geschäftsführer, der gleichzeitig die Abteilung „Produktion und Betrieb“ (ca. 50 Mitarbeiter) leitete, unmittelbar unterstellt – die Position „Technischer Leiter“ sowie die Leitung der Abteilung „Entwicklung und Anwendungstechnik“ (ca. drei bis vier Mitarbeiter) übertragen. Ende März 1997 ging der technische Geschäftsführer R. nach längeren Krankheitszeiten in den Ruhestand. Für die Leitung der Abteilung „Produktion und Betrieb“ wurde Herr J. eingestellt. Die Beklagte trug dem Kläger die Nachfolge von Herrn R. in der Position des technischen Geschäftsführers an, woraufhin die Parteien am 01.04.1997 mit Wirkung vom selben Tag einen Vertrag mit folgendem Inhalt schlossen:

- „1. Herr G. wird als techn. Geschäftsführer für die R. tätig sein.
2. Das Anfangsgehalt beträgt DM 13.200,-- brutto. Die Jahressondervergütung wird von Jahr zu Jahr neu festgelegt und beträgt mindestens 1 Monatsgehalt.
3. Herr G. wird ein Geschäftswagen der oberen Mittelklasse zur Verfügung gestellt. Für die private Nutzung müssen die entsprechenden Steuerbelastungen von ihm getragen werden. Im Frühjahr 1998 wird ein neues Fahrzeug zur Verfügung gestellt.
4. Im übrigen gelten die Punkte 7 – 10 des am 10. Dezember 1998 zwischen den Parteien geschlossenen Anstellungsvertrages.“

Der Kläger behielt die Leitung der Abteilung „Entwicklung und Anwendungstechnik“, während die von ihm innegehaltene Position des „Technischen Leiters“ entfiel. Die Bestellung des Klägers zum (Mit-)Geschäftsführer wurde im Juli 1997 im Handelsregister eingetragen.

Im Jahre 1997 veräußerte die Firma H. ihre Gesellschaftsanteile an die Firma D. GmbH (zu 90 %) und an Herrn H. B. (zu 10 %). Im selben Jahr wurde Herr B. anstelle der ausgeschiedenen Mitgeschäftsführer K.-H.

H. und D. H. zum Geschäftsführer bestellt und ihm die kaufmännische Geschäftsführung übertragen.

Aufgrund Gesellschafterbeschlusses der Beklagten wurden im November 1997 die Abteilungen „Produktion und Betrieb“ sowie „Qualitätswesen“ (1 Beschäftigter) Herrn B. unterstellt.

Im Juni 2000 beschlossen die Gesellschafter der Beklagten den Widerruf der Bestellung des Klägers als Geschäftsführer zum 31.12.2000 und die Kündigung des Dienstvertrages zum selben Termin. Am 27.06.2000 wurde gegenüber dem Kläger die Kündigung des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages vom 01.04.1997 zum 31.12.2000 ausgesprochen. Seither ist die Position des technischen Geschäftsführers entfallen. Herr B. leitet auch die Abteilung „Entwicklung und Anwendungstechnik“.

Mit der am 17.07.2000 beim Arbeitsgericht Mönchengladbach eingereichten Klage hat der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 27.06.2000 zum 31.12.2000 aufgelöst wird,
2. hilfsweise festzustellen, dass das bis zum 31.03.1997 bestehende und während seiner Geschäftsführertätigkeit ruhende Arbeitsverhältnis mit der Abberufung als Geschäftsführer ab 01.01.2001 wieder fortgesetzt wird.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Durch Urteil vom 26.10.2000 hat das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage (Antrag zu 1) abgewiesen und der Feststellungsklage (Antrag zu 2) stattgegeben. Gegen das Urteil, auf das hiermit zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes verwiesen wird, wenden sich beide Parteien mit ihrer form- und fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung.

Der Kläger beantragt weiterhin, das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2000 gegen Abfindungszahlung in Höhe von mindestens 150 TDM aufzulösen. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung des Auflösungsantrages.

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass er als technischer Geschäftsführer im Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden habe, jedenfalls aber sein früheres Arbeitsverhältnis nicht zum 31.03.1997 beendet, sondern für die Zeit der Geschäftsführertätigkeit ruhend gestellt worden sei. Seine Aufgaben und Funktion während der Geschäftsführertätigkeit hätten – so trägt der Kläger vor – überwiegend der Stellenbeschreibung „Leiter Entwicklung und Anwendungstechnik“ entsprochen. Er sei nur formal Geschäftsführer und praktisch – dem kaufmännischen Geschäftsführer untergeordnet und an dessen Weisungen gebunden – Abteilungsleiter gewesen. So habe er zwar theoretisch jede Bestellung gemeinsam mit dem Mitgeschäftsführer oder Prokuristen ausführen können. In der Praxis habe aber ausschließlich Herr B. entschieden. Ihm sei auch nahezu die gesamte Eingangspost des Unternehmens vorgelegt worden. Er, der Kläger, sei arbeitstäglich von 8.00 Uhr bis mindestens 17.30 Uhr im Betrieb gewesen. Seine aushäusigen Tätigkeiten und Dienstreisen seien in die im Sekretariat ausliegenden Listen eingetragen worden, wohingegen die Abwesenheitszeiten von Herrn B. nicht eingetragen worden seien.

Die Beklagte hält entgegen, dass der Kläger seine Tätigkeit im Wesentlichen frei habe gestalten und seine Arbeitszeit frei habe bestimmen können. Sie verweist auf die technische Kompetenz des Klägers bei Entwicklung, Beratung, Reklamationen usw., den übernommenen Vorsitz in der Fachgruppe Kleinkläranlagen im B., auf die bei der Beklagten bestehende Gesamtvertretungsbefugnis und das „4-Augen-Prinzip“ und bestreitet, dass der Geschäftsführer B. dem Kläger Arbeitsanweisungen erteilt habe. Er habe den Kläger auch nicht angewiesen, seine Abwesenheit in die Sekretariatsliste einzutragen. Die Eintragung in die Liste sei seit jeher bei der Beklagten Usus gewesen.

Wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt ihrer Schriftsätze mit den hierzu überreichten Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung und der Auflösungsantrag des Klägers sind unbegründet. Hingegen hat die Berufung der Beklagten Erfolg und führt dazu, dass unter teilweiser Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage insgesamt abzuweisen ist.

I. Kündigungsschutzklage (Antrag zu 1) und Auflösungsantrag

1. Es kann dahinstehen, ob das Arbeitsgericht für die Klage eines GmbH-Geschäftsführers gegen die Kündigung seines Anstellungsvertrages nach § 2 Abs. 1 NR. 3 b(§ 5 Abs. 1 S. 3) ArbGG oder nach § 2 Abs. 3 ArbGG zuständig ist oder nicht (vgl. BAG, Beschluss vom 06.05.1999, 5 AZB 22/98, AP Nr. 46 zu § 5 ArbGG 1979). Das Arbeitsgericht hat seine Zuständigkeit angenommen. Die Beklagte rügt weder die Rechtswegzuständigkeit noch beanstandet sie in diesem Punkt das erstinstanzliche Urteil (vgl. BAG, Urteil vom 19.11.1997, 5 AZR 21/97, AP Nr. 133 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu A).

2. Das Arbeitsgericht hat die Abweisung der Kündigungsschutzklage damit begründet, dass das der Geschäftsführertätigkeit des Klägers zugrundeliegende Anstellungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis gewesen sei. Arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Weisungen im Tätigkeit des Klägers seien nicht erfolgt. Die von ihm genannten Beispielfälle berührten nur am Rande seinen eigentlichen Verantwortungsbereich, beruhten auf der internen Organisation der Beklagten und beträfen im Wesentlichen lediglich die interne Abstimmung zwischen den Geschäftsführern. Der Kläger habe keine konkreten Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass der Beklagten über ihr gesellschaftsrechtliches Weisungsrecht hinaus Weisungsbefugnisse zustanden.

3. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Geschäftsführer-Tätigkeit des Klägers ein freies Dienstverhältnis und kein Arbeitsverhältnis zugrunde lag. Daher hat die gegen die fristgerechte Kündigung vom 27.06.2000 gerichtete Klage und der Auflösungsantrag keinen Erfolg.

a) Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs (BGH, Urteil vom 09.02.1978, AP Nr. 1 zu § 38 GmbH-Gesetz, BGH, Urteil vom 10.01.2000, NZA 00, 376) ist das Anstellungsverhältnis des GmbH-Geschäftsführers zur GmbH notwendig ein freies Dienstverhältnis. Mit der eigenverantwortlichen, im Kern weisungsfreien Repräsentantenstellung des Geschäftsführers sei die Existenz eines Arbeitsverhältnisses nicht zu vereinbaren.

Nach dieser Auffassung, die auch in der arbeitsrechtlichen Literatur Zustimmung gefunden hat (ErfK/Preis, § 611 BGB, Rz. 162, ders. GK, Grundlagen F, Rz. 54 f.), scheidet die Annahme eines Arbeitsverhältnisses von vornherein aus.

b) Demgegenüber hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 26.05.1999, 5 AZR 664/98, AP Nr. 10 zu § 35 GmbHG) die Auffassung vertreten, dass zumindest bei einer Mehrpersonen-Geschäftsführung das Anstellungsverhältnis eines GmbH-Geschäftsführers im Einzelfall ein Arbeitsverhältnis sein könne, weil dort die unternehmerische Willensbildung und die Wahrnehmung von Arbeitgeberfunktionen auch dann noch möglich seien, wenn einzelne Mitglieder der Geschäftsführung als Arbeitnehmer anzusehen seien.

In der Vorläufer-Entscheidung (LAG Düsseldorf, Urteil vom 15.07.1998, 12 Sa 700/98, LAGE Nr. 24 zu § 9 MuSchG, zu II 1 b der Gründe) ist die Kammer der BGH-Rechtsprechung gefolgt. Sie hat nach wie vor Bedenken, ob die Annahme eines Arbeitsverhältnisses wegen des daraus resultierenden arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes der typologischen Betrachtung gerecht wird und nicht zu Wertungswidersprüchen mit der in § 38 GmbH-Gesetz statuierten Lossagungsbefugnis der Gesellschaft führt. Der Streitfall erfordert keine abschließende Stellungnahme, denn auch in Ansehung der BAG-Rechtsprechung liegt der Geschäftsführertätigkeit nur in seltenen Ausnahmefällen ein Arbeitsverhältnis zugrunde (Leinemann, KHArbR, 2. Aufl., 1.1, Rz. 334). Ein

solcher Ausnahmefall liegt nicht vor. Dies hat das Arbeitsgericht eingehend und überzeugend begründet. Die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils, denen die Kammer in diesem Punkt folgt (§ 543 Abs. 1 ZPO), halten auch den Angriffen der Berufung des Klägers stand. Nach wie vor vermag der Kläger die Merkmale einer den Arbeitnehmer-Status begründenden persönlichen Abhängigkeit nicht substantiiert darzulegen und beschränkt sich im Übrigen auf den Vortrag singulärer Vorgänge, die sich aus der gesellschaftsrechtlichen Weisungsbindung des Geschäftsführers, der von den Gesellschaftern vorgegebenen Zuständigkeit und Organisationsstruktur sowie typischen Umgangsformen zwischen Geschäftsführern (Abstimmung, Rückfragen, Anregungen usw.), der „Dominanz“ eines Geschäftsführers, z. B. wegen seiner Gesellschafterstellung, Kompetenz, persönliche Durchsetzungskraft, und aus üblichkeiten, die – wie die Eintragung in die Abwesenheitsliste im Sekretariat – von dem einen Geschäftsführer beachtet werden und von dem anderen nicht, erklären lassen. Richtig ist, dass der Kläger nach der Umorganisation im November 1997 eigenverantwortlich nur noch einen zwar nicht unwesentlichen, aber relativ kleinen Geschäftsbereich, nämlich die Abteilung „Entwicklung und Anwendungstechnik“, leitete. Gleichwohl liegt bereits hierin eine Verantwortlichkeit, die die Aufgabenstellung eines Mitgeschäftsführers ausmachen kann. Hinzu kam die technische Kompetenz, die der Kläger über die Leitung der ihm unterstellten Abteilung hinaus in die laufende Geschäftstätigkeit der Beklagten einbrachte. Bei Abwesenheit des kaufmännischen Geschäftsführers fielen ihm als bleibender Geschäftsführer im Betrieb Vertretungsaufgaben zu.

Des Weiteren hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt, dass sich aus dem Vertrag vom 01.04.1997 keine arbeitsrechtliche Weisungsgebundenheit des Klägers ergibt. Die in Ziffer 2 bis 4 des Vertrages getroffenen Absprachen können Inhalt eines Geschäftsführervertrages sein, auch wenn sie sich ebenso in Arbeitsverträgen (z. B. auch mit gehobenen bzw. leitenden) Angestellten finden lassen. Indem der Kläger seine untergeordnete Stellung auf den Zeitraum der Geschäftsführertätigkeit von Herrn B. und nicht schon von Herrn H. bezieht, gesteht er selbst zu, dass mit dem Vertrag vom 01.04.1997 kein Arbeitsverhältnis begründet werden sollte und wurde.

c) Hat nach allem zwischen den Parteien in der Zeit vom 01.04.1997 bis 31.12.1999 ein freies Dienstverhältnis bestanden, kann dahinstehen, ob die gelegentliche Erteilung arbeitsbegleitender und verfahrensorientierter Weisungen des einen Geschäftsführers an den anderen Geschäftsführer für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses ausreichen, wenn der andere Geschäftsführer im Übrigen seine Aufgaben frei und eigenverantwortlich wahrnimmt.

II. Feststellungsklage (Antrag zu 2)

1. Das Arbeitsgericht hat unter Auswertung der BAG-Judikatur, insbesondere auch der Entscheidung des 2. Senats vom 08.06.2000 (2 AZR 207/99, z.V.v., EzA SD 2000, Nr. 18, 8), angenommen, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 31.03.1997 aufgehoben worden sei, sondern während der Geschäftsführertätigkeit des Klägers lediglich geruht habe. Die Kammer sieht dies anders.

2. Es ist vorherrschende Meinung, dass mit dem Geschäftsführervertrag regelmäßig ein zuvor bestehender Arbeitsvertrag aufgehoben wird (ErfK/Ascheid, 2. Aufl., § 14 KSchG, Rz. 5, ErfK/Preis, § 611 BGB, Rz. 162, GK-Preis, a.a.O., Rz. 56). In diesem Sinne wird auch die jüngste BAG-Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 26.05.1999, a.a.O., vgl. Urteil vom 20.08.1998, 2 AZR 12/98, n.v., zu 3 a der Gründe, Nägele, BB 01, 305) verstanden. Die Kammer teilt diese Ansicht.

Es entspricht im Allgemeinen nicht der Vorstellung und dem Willen der Parteien, sich durch zwei gleichzeitig nebeneinander bestehende, jedoch in der praktischen Durchführbarkeit ausschließende Verträge (Arbeitsvertrag/freier Dienstvertrag) zu binden. Vielmehr wollen sie regelmäßig den früheren Vertrag durch den späteren Vertrag ablösen (vgl. BAG, Urteil vom 04.04.1990, 7 AZR 259/89, AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu A II 1, Urteil vom 20.01.1999, 7 AZR 640/97, AP Nr. 138 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu I). Dem steht nicht die „Lebenserfahrung“ entgegen, dass nach langjähriger Beschäftigung im selben Betrieb und ohne wesentliche Veränderung der faktischen Position kein Arbeitnehmer vernünftigerweise bereit sei, ohne Äquivalent auf den durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleisteten Bestandsschutz zu verzichten. Abgesehen davon, dass bei der Auslegung von Erklärungsverhalten (§ 133 BGB) das aus Vernunftsgründen hergeleitete Interesse einer Partei nur eines von zahlreichen anderen Auslegungskriterien ist und es auf die Erkennbarkeit dieses Interesses durch die andere Partei ankommt, bedeutet die Übernahme einer Geschäftsführerposition für den Arbeitnehmer einen Aufstieg in der betrieblichen Hierarchie und einen Zuwachs von Kompetenzen, zudem die Erhöhung seines Ansehens im betrieblichen, beruflichen und gesellschaftlichen Bereich. Damit sind

genügend Umstände gegeben, die den Schluss rechtfertigen, dass der Arbeitnehmer wegen seines persönlichen Interesses und seiner persönlichen Ambitionen auf das Arbeitsverhältnis mit seinem kündigungsschutzrechtlichen Bestandsschutz verzichtet, um fortan als Geschäftsführer Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen zu können. Hinzu kommt die Expektanz auf einen höheren Verdienst. Schließlich wird dem bereits in einer leitenden Position tätigen Arbeitnehmer regelmäßig klar sein, dass er mit dem Abschluss des Geschäftsführervertrages den sozialen Besitzstand aus seinem Arbeitsverhältnis aufgibt. Ihm braucht angesichts seines bewussten Verhaltens nicht unter Rückgriff auf bessere Vernunftsgründe der arbeitsrechtliche Bestandsschutz durch die gekünstelte Annahme eines für die Zeit der Geschäftsführertätigkeit ruhenden Arbeitsverhältnisses erhalten zu werden (vgl. BAG, Urteil vom 08.06.2000, a.a.O., zu II 3 d). Danach gilt die Auslegungsmaxime, dass ohne Vorbehaltserklärung oder gesonderte Vereinbarung regelmäßig mit dem Abschluss des Geschäftsführervertrages das bisherige Arbeitsverhältnis aufgehoben wird.

a) Die Anwendung dieser Auslegungsregel auf den Streitfall führt zu dem Befund, dass die Parteien konkludent das Arbeitsverhältnis zum 31.03.1997 auflösten.

Mit der Bestellung des Klägers zum technischen Geschäftsführer realisierte sich die in seinem beruflichen Werdegang – Assistent der technischen Geschäftsführung, technischer Leiter – angelegte Aussicht, die Nachfolge des technischen Geschäftsführers R. als einzig hierfür geeigneter innerbetrieblicher Mitarbeiter antreten zu können. Indem die Parteien dergestalt die Nachfolger regelten, schied aus ihrer Sicht die spätere Rückkehr des Klägers in eine Position unterhalb der Geschäftsführung aus. Der Umstand, dass der frühere Geschäftsführer J. im Jahre 1989 abberufen wurde und die Beklagte mit Herrn J. über dessen Weiterbeschäftigung als Arbeitnehmer überein kam (Seite 4 des Schriftsatzes des Klägers vom 20.09.2000), gibt schon deshalb nichts für den Rechtsstandpunkt des Klägers her, weil dieser Vorgang die Ablösung des einen Vertrages durch einen anderen, neuen Vertrag impliziert und der Neuabschluss eines Arbeitsvertrages gerade der Annahme entgegensteht, dass bei der Beklagten die „Automatik“ (Übung) herrschte, abberufene Geschäftsführer als Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen.

Des Weiteren setzt der Wille, das Arbeitsverhältnis nicht aufzuheben, sondern ruhen zu lassen, regelmäßig die Erwartung der Parteien voraus, dass nach Ende der Geschäftsführertätigkeit eine arbeitsvertragsgemäße Beschäftigung wieder möglich sein wird. Fällt hingegen – wie im Streitfall – die Position des Arbeitnehmers mit dessen

Aufstieg in die Geschäftsführung weg und ist nicht absehbar, dass künftig die Position wieder eingerichtet wird oder eine andere geeignete Beschäftigungsmöglichkeit bestehen wird, ist ein Wille der Parteien, das Arbeitsverhältnis im Ruhenzustand fortbestehen zu lassen, nicht erkennbar.

Das Arbeitsgericht hat für seine gegenteilige Auffassung mit der kontinuierlichen Vertragsgestaltung argumentiert, der Bezeichnung der Geschäftsführervergütung als „Anfangsgehalt“ keine Bedeutung beigemessen und die erfahrene Verdiensterhöhung (DM 1.000,-- monatlich) in den Rahmen früherer Gehaltserhöhungen gestellt. Dem vermag die Kammer nicht beizupflichten. Die Bezeichnung „Anfangsgehalt“ spiegelt die Exspektanz der Parteien wider, dass es ausgehend von der neuen Gehaltsbasis künftig zu Gehaltsanhebungen kommen werde, die womöglich einem als Angestellten Beschäftigten nicht zuteil werden. Die Gehaltsanhebungen 1992, 1993, 1994 und 1995 beliefen sich auf monatlich DM 500,-- brutto bzw. monatlich DM 700,-- brutto. 1996 erhielt der Kläger offenbar keine Gehaltserhöhung mehr. Damit fiel die im Vertrag vom 01.04.1997 vereinbarte Gehaltserhöhung um DM 1.000,-- aus dem Rahmen. Richtig ist, dass der Vertrag vom 01.04.1997 ansonsten in der Formulierung und im Inhalt (ausgenommen das Versprechen, dem Kläger im Frühjahr 1998 ein neues Fahrzeug zur Verfügung zu stellen) dem Anstellungsvertrag vom 10.12.1988 entspricht, dessen Regelung unter 7. bis 10. sogar durch die Verweisungsklausel in Ziffer 4 übernimmt. Nach Auffassung der Kammer ist die Kontinuität in der Vertragsgestaltung freilich kein Indiz dafür, dass die Parteien das Arbeitsverhältnis nicht aufheben, sondern ruhen lassen wollten. Vielmehr lässt sich aus der Übernahme von Regelungen aus dem Arbeitsvertrag ebenso gut folgern, dass die Parteien das Arbeitsverhältnis als beendet ansahen und sich daher veranlasst sahen, ihnen sinnvoll, interessengerecht und bewährt erscheinende Vertragsbestandteile in den Dienstvertrag zu übernehmen, wobei Erwägungen der Vereinfachung, Praktikabilität und der Verwandtschaft der Aufgabenstellung (technischer Leiter-technischer Geschäftsführer) diese Verfahrensweise nahe legen mochten. Mit dem Hinweis, dass der Wechsel des Dienstfahrzeuges (Audi 100 statt Audi 80) wegen des um vier Jahre älteren Baujahres des Audi 100 unerheblich sei, würdigt das Arbeitsgericht nach Meinung der Kammer nicht ausreichend, dass dem Kläger als technischer Geschäftsführer ein Geschäftswagen „der oberen Mittelklasse“ und die Zurverfügungstellung eines neuen Fahrzeuges im Frühjahr 1998 vertraglich zugesagt wurde.

III. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger als unterlegene Partei gemäß § 91 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Die Kammer hat der Rechtssache grundsätzliche Bedeutung beigemessen und daher für den Kläger die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

REVISION

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1,
99084 Erfurt,**

eingelegt werden.

Die Revision ist gleichzeitig oder

innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung

schriftlich zu begründen.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Dr. Plüm

Leyendecker

Knuth