

Unsere Mandantin war von 9/2016 an Geschäftsführerin der kommunalen Wirtschaft und Marketing Soest GmbH, einer 100 %igen Tochtergesellschaft der Stadt Soest. Unsere Mandantin lebt mit der Unterzeichnerin seit 2005 in einer offen lesbischen Beziehung. Die Unterzeichnerin ist eine deutsche Rechtsanwältin ohne Migrationshintergrund, aber mit nicht-deutschem Nachnamen. Die Beziehung und die Unterzeichnerin waren in der sog. Soester Stadtgesellschaft sichtbar, aber auch sichtbar unerwünscht. Frau Prof. Dr. Dobberstein und die Unterzeichnerin wurden ausgegrenzt, die Beziehung unsichtbar gemacht und die Unterzeichnerin auch unverhohlen rassistisch diskriminiert.

Am Tag, als die unmittelbar bevorstehende Nichtwiederwahl unserer Mandantin vom (Aufsichts)Rat an die Presse durchgestochen wurde und unsere Mandantin davon ausgehen musste, dass die Presse auch Kenntnis über Verleumdungen hatte, die ihr als Gerüchte zugetragen worden waren, sah sie sich gezwungen, der Presse zuvor zu kommen und ein langes, differenziertes Interview zu geben, in dem sie u.a. ihrer Überzeugung Ausdruck verlieh, dass auch Misogynie und Homophobie eine gewichtige Rolle für ihre Nichtwiederwahl gespielt hatten.

Daraufhin kündigte die Wirtschaft und Marketing Soest GmbH unserer Mandantin fristlos, weil dies eine boshafte, ehrverletzende falsche Tatsachenbehauptung gewesen sei. Es erfolgte ferner die sofortige Abberufung unserer Mandantin. Gegen diese Kündigung sowie gegen die sofortige Abberufung erhob unsere Mandantin negative Feststellungsklage zum Landgericht Arnsberg.

Mit Endurteil vom 4.11.2021 wies der Vorsitzende Richter Siedhoff die Klage ab.

Wir halten dieses Urteil an vielen Stellen für tendenziös und in der Abwägung für fehlerhaft, weil inkonsistent. Hier nur einige Beispiele:

- Das Gericht stellt fest, dass es sich bei der streitgegenständlichen Äußerung unserer Mandantin nicht um eine falsche Tatsachenbehauptung handelt und im Übrigen auch nicht um eine Schmähkritik (S. 12 des Urteils).

Das Gericht bestreitet auch nicht, dass unsere Mandantin sich öffentlich zu ihrer Nichtwiederwahl äußern durfte, sieht in der streitgegenständlichen Äußerung aber dennoch einen Grund für die fristlose Kündigung des Geschäftsführeransetzungsvertrages. Worin dieser genau bestehen soll, wenn es sich bei der streitgegenständlichen Äußerung weder um eine falsche Tatsachenbehauptung noch um eine Schmähkritik handelte, bleibt indes offen.

- Ferner ist das Gericht der Auffassung, dass es sich nicht um einen Kündigungsgrund gehandelt hätte, wenn unsere Mandantin die Äußerung nur intern getätigt hätte (S. 13). Dabei verkennt das Gericht, dass
  - unsere Mandantin und die Unterzeichnerin – nachgewiesen - intern immer wieder angesprochen hatten, wie sehr die ausführlich dargestellte Homophobie sie belasteten. Und unsere Mandantin hatte auch bereits im „Wahlkampf“ eindeutig den Zusammenhang zwischen der drohenden Nichtwiederwahl einerseits und der erlebten Misogynie und Homophobie hergestellt: So hatte unsere Mandantin die Ratsmitglieder bereits kurz vor der Nichtwiederwahl im Aufsichtsrat der WMS mit Schreiben vom 2.6.2020 gefragt: *„Mit großem Belastungseifer wird offenbar nach Gründen gesucht, wie trotz meiner herausragenden Leistungsbilanz meine Nichtwiederwahl begründet werden kann, zunächst mit dem vorgeschobenen Argument, dass ich meine Mitarbeiter\*innen schlecht behandle, nun mit einer handfesten Verleumdung. Mir läuft es kalt den*

*Rücken herunter, mit welcher Brutalität offenbar versucht wird, mir alles zu nehmen – meine Karriere, meine Existenz und auch mein Heim. Ich bitte diejenigen, die sich daran beteiligen, sich noch einmal selbst zu hinterfragen, warum Sie so dringend einen Grund suchen und was der wahre Grund ist, warum Sie mich nicht wiederwählen wollen. Könnte es sein, dass der wahre Grund in meinem Geschlecht, meiner sexuellen Orientierung und/ oder meiner Herkunft aus urbanen Milieus begründet ist?“*

Das Schreiben vom 2.6.2020 lag dem Gericht vor.

- es bei den öffentlich geäußerten Homophobievorwürfen nicht mehr darum ging, diese Homophobie abzustellen. Aufsichtsrat und Haupt- und Finanzausschuss hatten unsere Mandantin bereits nicht wiedergewählt und mit dieser Nichtwiederwahl ein Unwerturteil über ihre Leistungen und ihre Person in die Welt gesetzt, das ihre wirtschaftliche Existenz gefährdete. Die Bestätigung dieses Unwerturteils durch den Rat stand unmittelbar bevor. Unmittelbar vor der entscheidenden Ratssitzung hatten Mitglieder des Aufsichtsrates die bevorstehende Nichtwiederwahl an die lokale Presse durchgestochen und unsere Mandantin musste davon ausgehen, dass auch Verleumdungen insbesondere in Beziehung auf ihr Führungsverhalten gegenüber Untergebenen, die unsere Mandantin nur bruchstückhaft in der Kunstform des Gerüchtes erreicht hatten, nicht nur an sie, sondern auch an die Presse herangetragen worden waren. Mit den öffentlichen Homophobievorwürfen wollte meine Mandantin dieses Unwerturteil der Öffentlichkeit erklären, deutlich machen, dass ihre Nichtwiederwahl gerade nicht in mangelhaften Leistungen begründet war und gleichzeitig der Veröffentlichung dieser Verleumdungen zuvorkommen. Sich also intern über Homophobie zu beklagen hätte deshalb keinen Sinn ergeben.
- Dass unsere Mandantin sich nur intern hätte äußern dürfen, begründet das Gericht wie folgt: „Das gilt vorliegend erst recht vor dem von der Klägerin immer wieder problematisierten Umstand, dass zuvor das Verhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten bereits Gegenstand öffentlichen Diskussionen und von Veröffentlichungen in Presseberichten war. Deshalb musste es der Klägerin klar sein, dass die Äußerungen im von ihr nach eigenem Vorbringen initiierten Interview vom 22.6.2020 in der Öffentlichkeit für Aufsehen sorgen würden, insbesondere vor dem Hintergrund der von ihr erhobenen Vorwürfe der Misogynie und Homophobie“.

Diese Wertung des Gerichts ist angesichts des unstreitigen Sachverhalts nachgerade absurd. Denn es hatte die Lokalpresse ja nicht zufällig immer wieder über das Verhältnis zwischen unserer Mandantin und dem (Aufsichts)Rat berichtet, es hatte der zuständige Redakteur nicht während der AR-Sitzungen an der Tür gelauscht oder das Sitzungszimmer verwandt. Vielmehr waren es Mitglieder des Aufsichtsrates, die unter Verletzung ihrer Verschwiegenheitsverpflichtung gezielt Interna, überdies mit einem falschen, gegen unsere Mandantin gerichteten Spin, an die Presse durchgestochen hatten ([Eklat im Aufsichtsrat der Wirtschaftsförderung](#)), es waren Aufsichtsratsmitglieder, die Kritik nicht intern vorgetragen, sondern am Vorabend einer Aufsichtsratsitzung unter der Überschrift „[Verbot der auswärtigen Spargel-Händler wird ein Nachspiel im Aufsichtsrat haben](#)“ in die Presse getragen hatten und es waren Aufsichtsratsmitglieder, die die Nichtwiederwahl unserer Mandantin unter Verletzung ihrer Verschwiegenheitsverpflichtung, der Treue- und Fürsorgepflicht und des Personaldatenschutzes bereits in die Presse trugen, als sie noch um ihre Wiederwahl kämpfte. Es war also der Aufsichtsrat, der für die Presseberichte über das Verhältnis des

Aufsichtsrates zu unserer Mandantin verantwortlich war und es war der Aufsichtsrat (bzw. Teile des Aufsichtsrates), der unsere Mandantin immer wieder öffentlich diskreditiert und so die Nichtwiederwahl betrieben hatte. Vor diesem Hintergrund ist die Auffassung des Gerichtes nicht nur rechtsirrig, sie ist unzumutbar. Das Gegenteil wäre richtig: Weil der Aufsichtsrat unsere Mandantin immer wieder öffentlich diskreditiert hatte und in dieser Situation durch die Durchstecherei ihrer Nichtwiederwahl auch den Anlass für ihre Äußerungen gesetzt hatte, war es auch ihr Recht, sich in dieser Situation öffentlich zu wehren. Der Aufsichtsrat hatte seine Fürsorge – und Treuepflicht gegenüber unserer Mandantin vielfach erheblich verletzt und dies auch und gerade in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit der streitgegenständlichen Äußerung unserer Mandantin in Form des Durchstechens der bevorstehenden Nichtwiederwahl. Damit beschädigte der Aufsichtsrat die Reputation unserer Mandantin bereits nachhaltig - und konnte angesichts dieses an Rücksichtslosigkeit und Gewissenlosigkeit nicht überbietbaren Tuns selbst nicht mehr den Anspruch hegen, nur intern kritisiert zu werden.

- Das Gericht hat zwar festgestellt, dass es sich bei den streitgegenständlichen Misogynie- und Homophobievorwürfen nicht um eine falsche Tatsachenbehauptung (weil diese nach Ansicht des Gerichtes keine Tatsachenbehauptung, sondern ein Werturteil sei) und auch nicht um Schmähkritik handelte, hat aber nicht diskutiert, ob es sich beim dem von uns umfangreich vorgetragenen Vorgängen um Misogynie und Homophobie und im Übrigen auch Rassismus handelte und vermeidet so festzustellen, dass unsere Mandantin und die Unterzeichnerin über Jahre massiver gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ausgesetzt waren.
- Das Gericht erwähnte in den Urteilsgründen überdies mit keinem Wort, dass sich der Aufsichtsrat vor Gericht nicht damit begnügte, die Verleumdungen aus der Nichtwiederwahlkampagne zu wiederholen, sondern weitere Lügen, insbesondere über Ablauf und Inhalt von Aufsichtsratssitzungen, vortragen ließ mit dem klar erkennbaren Ziel, unsere Mandantin zu diffamieren und das Gericht gegen sie einzunehmen.

**Diese Beispiele sollen aufzeigen, wie tendenziös in Richtung gegen unsere Mandantin das Urteil insgesamt ist, sollen aber ausdrücklich nicht Gegenstand dieser Strafanzeige sein.**

**Strafanzeige erstatten wir vielmehr wegen:**

- „S. 5: „Ihrem umfassenden Vortrag lässt sich entnehmen, dass sie zudem der Ansicht ist, sowohl der Bürgermeister der Stadt Soest als auch ein Teil der Aufsichtsratsmitglieder hätten von Anfang des Dienstverhältnisses an eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit verhindert und sie diskreditiert“.

Es ist zwar richtig, dass wir vorgetragen haben, dass der Bürgermeister und Teile des Aufsichtsrats zu einer konstruktiven Zusammenarbeit nicht bereit waren, wir haben darüber hinaus aber auch vorgetragen, dass der Aufsichtsrat immer wieder seine Pflichten verletzt hatte, z.B.

- planvoll und zielgerichtet Verleumdungen in die Welt setzte, um trotz der herausragenden Leistungen unserer Mandantin ihre Nichtwiederwahl durchzusetzen;

- vertrauliche Informationen aus Aufsichtsratssitzungen an die Presse durchstach und zum Teil sogar mit einem falschen, gegen unsere Mandantin gerichteten Spin versah (z.B. [Eklat im Aufsichtsrat der Wirtschaftsförderung](#)), um ihr öffentliches Ansehen nachhaltig zu beschädigen;
- wider seine Treue- und Fürsorgepflicht gegenüber unserer Mandantin handelte, als er selbst bei objektiven Petitessen seine Kritik nicht intern äußerte, sondern diese – in im Übrigen reißerischer Weise und mit klar erkennbarer Schädigungsabsicht-öffentlich vortrug ([Verbot der auswärtigen Spargel-Händler wird ein Nachspiel im Aufsichtsrat haben](#)),
- den Personendatenschutz und die Treuepflicht gegenüber der Geschäftsführerin verletzte, indem er die bevorstehende Nichtwiederwahl an die Presse durchstach, etc.

**Diesen Vortrag lässt das Gericht zur Gänze unerwähnt.**

- S. 5: „Die Klägerin trägt zudem vor, soweit die Beklagte weitere Vorwürfe gegen sie erhebe, seien diese durchgehend unzutreffend“.

Dies ist eine falsche Sachdarstellung. Tatsächlich hatten wir vorgetragen, dass der Bürgermeister und ggf. weitere (Aufsichts)Ratsmitglieder planvoll und zielgerichtet Verleumdungen in die Welt gesetzt haben, um die Wiederwahl unserer Mandantin zu verhindern.

Dies hatten wir ausführlich im Kapitel III. der Replik auf die Klageerwiderung vom 15.6.2021 (S. 43-81) vorgetragen und dazu Beweise vorgelegt.

5

---

**Dieses Kapitel des Schriftsatzes vom 15.06.2021 wird in der Sachverhaltsdarstellung des Vorsitzenden Richters Siedhoff jedoch mit keinem Wort erwähnt, es wird insbesondere auch nicht auf die entsprechenden Seiten des Schriftsatzes vom 15.06.2021 verwiesen, obwohl der Vorsitzende bei Abfassung des Urteils extensiv mit Verweisen arbeitete.**

- Unsere wesentliche Rechtsposition war es überdies, dass selbst dann, wenn das Gericht der Auffassung sein sollte, dass es sich bei den öffentlich geäußerten Misogynie- und Homophobievorwürfen um eine Pflichtverletzung handelte – was wir weiterhin bestreiten -, sich der Aufsichtsrat darauf nicht berufen durfte, weil er seine Treue- und Fürsorgepflichten vorher ebenfalls obstinat verletzt hat (s.o.).

**Auch diese unsere Rechtsposition erwähnt das Gericht mit keinem Wort und diskutiert diese in der Folge in der Urteilsbegründung auch nicht.**

Die Pflichtverletzungen von Mitgliedern des Aufsichtsrates und die Verleumdungskampagne des Bürgermeisters und ggf. weiterer Mitglieder des (Aufsichts)Rates sind indes keine unwichtigen Nebensachen, die vom Vorsitzenden Richter Siedhoff vergessen worden sein könnten. Sie sind wesentlicher Bestandteil des Sachverhaltes und als solche rechtserheblich: Unsere Mandantin ging mit ihren Vorwürfen an die Öffentlichkeit, als Aufsichtsratsmitglieder ihre bevorstehende Nichtwiederwahl an die Presse durchgestochen hatten (Verletzung der Verschwiegenheitsverpflichtung, des Personaldatenschutzes und der Treue- und Fürsorgepflicht) und sie davon ausgehen musste, dass auch die

Verleumdungen, die sie selbst nur bruchstückhaft kannte, an die Presse durchgestochen worden waren.

Auch unsere Rechtsposition, dass sich der Aufsichtsrat auf eine Pflichtverletzung unserer Mandantin nicht berufen durfte, weil er selbst seine Pflichten vorher obstinat verletzt hatte, konnte das Gericht nicht vergessen, es war unsere gewichtigste Rechtsposition.

Tatsächlich handelt es sich insbesondere bei der Verleumdungskampagne um einen politischen Skandal: Unsere Mandantin und die Unterzeichnerin wurden jahrelang ausgegrenzt, diskriminiert, beleidigt, unsere Mandantin verbal zusammengeschlagen und in den Wochen und Monaten vor dem Wiederwahltermin regelrecht gehetzt. Der Bürgermeister verleumdete eine offen lesbisch lebende Geschäftsführerin, um ihre Nichtwiederwahl trotz ihrer herausragenden Leistungsbilanz zu verhindern. In den 20er Jahren des 21. Jahrhunderts dürfte ein solcher Vorgang den Bürgermeister – zu Recht - das Amt kosten.

Die Verleumdungskampagne des Bürgermeisters und ggf. weiterer (Aufsichts)Ratsmitglieder ist zudem strafrechtlich relevant. Im Zeitpunkt der Verkündung des Urteils des Vorsitzenden Richters Siedhoff lief bereits seit mehreren Monaten ein Strafverfahren wegen Verleumdung und versuchten Prozessbetruges gegen den Bürgermeister der Stadt Soest, die Vorsitzende des Aufsichtsrates und die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates der WMS.

Zuletzt ist die Verleumdungskampagne auch ausschlaggebend in Beziehung auf etwaige Schadenersatzansprüche unserer Mandantin gegen die Stadt Soest.

Dass der Vorsitzende Richter Siedhoff insbesondere

- die vorsätzlichen falschen Tatsachenbehauptungen, die der Aufsichtsrat selbst als Nichtwiederwahlgründe vortragen ließ, im Urteil nicht mit einem Wort erwähnte und die Pflichtverletzungen bzw. das strafbare Verhalten des Bürgermeisters und weiterer (Aufsichts)Ratsmitglieder im Rahmen der Nichtwiederwahlkampagne in der Konsequenz nicht in die Abwägung einbezogen hat;
- ferner nicht im Ansatz erwähnte und nicht diskutierte, dass bzw. ob auch der Aufsichtsrat seine Verschwiegenheits-, Treue- und Fürsorgepflichten gegenüber unserer Mandantin obstinat verletzt hatte (Durchstechereien an die Presse), wodurch auch dieser Sachverhalt nicht in die Abwägung im Rahmen von §§ 626 BGB, 38 GmbHG eingestellt wurde;
- unsere sowohl rechtlich wie auch umfänglich zentrale Rechtsposition, dass der Aufsichtsrat – sofern das Gericht die öffentlichen Misogynie- und Homophobievorwürfe als Pflichtverletzung bewerten würde, sich auf die Pflichtverletzung unserer Mandantin nicht berufen dürfe, weil er selbst obstinat seine Pflichten verletzt hatte (Schriftsatz vom 15.6.2021, S. 108f) - nicht mit einem Wort erwähnte und sich in der Folge mit dieser Position nicht einmal im Ansatz auseinandersetzte

und so das streitgegenständliche Interview im Ergebnis aus dem Zusammenhang riss, um es sodann isoliert betrachten und ohne die gesamte Vorgeschichte als Pflichtverletzung und Grund für eine fristlose Kündigung bewerten zu können, begründet nach diesseitiger Auffassung den Vorwurf der Rechtsbeugung, begangen offenbar mit dem Ziel, insbesondere den Soester Bürgermeister vor Strafverfolgung, politischen Konsequenzen und die Stadt Soest vor hohen Schadenersatzforderungen zu

schützen.

**Dabei haben wir in unsere Erwägungen eingestellt, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs nicht jede unrichtige Rechtsanwendung eine Beugung des Rechts im Sinne von § 339 StGB darstellt und nur der Rechtsbruch als elementarer Verstoß gegen die Rechtspflege unter Strafe gestellt sein soll. Rechtsbeugung begeht ein Amtsträger danach nur dann, wenn er sich bewusst und schwerwiegend von Recht und Gesetz entfernt. Mit der absichtlich lückenhaften Darstellung des Sachverhalts und dem absichtlichen Verschweigen rechtserheblicher Tatsachen, der in der Folge defizitären und damit fehlerhaften Abwägung und dem daraus resultierenden schwerwiegend fehlerhaften Urteil hat sich der Vorsitzende Richter am LG Siedhoff im Sinne der restriktiven Auslegung des BGH bewusst und schwerwiegend von Recht und Gesetz entfernt. Denn Tathandlung im Sinne von § 339 StGB ist die falsche Anwendung des Rechts, worunter nach der Rechtsprechung des BGH auch das bewusste Verschweigen rechtserheblicher Tatsachen und die bewusst falsche Feststellung des Sachverhalts fällt, BGH NJW 1971, 571.**

Zuletzt wollen wir nicht verschweigen, dass der gesamte dieser Strafanzeige zugrunde liegende Sachverhalt für unsere Mandantin schwerwiegende, heute kaum noch umkehrbare Konsequenzen hatte. Bereits das Unwerturteil der Nichtwiederwahl, die Verleumdungen aus der Nichtwiederwahlkampagne sowie die fristlose Kündigung und sofortige Abberufung haben den Ruf unserer Mandantin so nachhaltig beschädigt, dass sie heute keine Chancen mehr auf dem Arbeitsmarkt hat. Unsere Mandantin verarmt und wird demnächst auch ihr Elternhaus verlieren.

Wir halten den zentralen Vorgang, der die Kette der Ereignisse ausgelöst hat, die zuletzt in die vorliegende Strafanzeige mündeten, nämlich die auf Verleumdungen zum Nachteil unserer Mandantin beruhende Nichtwiederwahlkampagne, maßgeblich und aus homophoben und misogynen Ressentiments betrieben von einem CDU-Bürgermeister, der auch Präsident des Städte- und Gemeindebundes NRW ist und in der Vergangenheit auch immer wieder von der Landespolitik hofiert worden war und mindestens geduldet von der Soester Kommunalpolitik über (fast) alle Parteigrenzen hinweg, für einen solch beispiellosen und unerhörten politischen Skandal, dass er längst „too big to fail“ ist und um jeden Preis klein gehalten werden muss. Dass man dabei – gegebenenfalls contre coeur- die Täter schützt und das Opfer gleichsam vor die Hunde gehen lässt, ist der politische Preis, den die in NRW regierenden Parteien offenbar zu zahlen bereit sind.

Wir versprechen uns deshalb von dieser Strafanzeige gegen den Vorsitzenden Richter am Landgericht Siedhoff wenig bis gar nichts, erstatten sie aber dennoch, um die vorbezeichneten Vorgänge zumindest aktenkundig zu machen.

Mit freundlichen Grüßen



Rechtsanwältin

**RA C. Nassibulin Lilienstraße 11 20095 Hamburg**

Landgericht Arnsberg

Kammer für Handelssachen

59818 Arnsberg

**Claudia Nassibulin MBA**  
**Rechtsanwältin Wirtschaftsmediatorin**

Lilienstraße 11  
20095 Hamburg

Tel.: +49 (0)40 334 654 23

Fax.: +49 (0)40 334 654 24

Mobil: +49 (0)178 898 38 82

E-Mail: [cn@cnlegal.de](mailto:cn@cnlegal.de)

Web: [www.cnlegal.de](http://www.cnlegal.de)

Hamburg, den 15.06.2021

**Az. I-8 O 2/21**

In dem Rechtsstreit

**Prof. Dr. Dobberstein . /. Wirtschaft und Marketing Soest GmbH**

nehmen wir nunmehr zum Klageerwiderungsschriftsatz der Beklagten Stellung.

Aufgrund des erheblichen Umfangs des notwendigen Vortrages haben wir unseren Schriftsatz im Eingang zur besseren Orientierung mit einem Inhaltsverzeichnis versehen:

## Inhalt

Az. I-8 O 2/21.....	1
I. Exposition .....	4
II. Bürgermeister strebte schon früh die Abberufung an .....	12
1. Erster Angriff durch Peter Wapelhorst.....	14
2. Wertberichtigung Adam-Kaserne + Verschiebung Fertigstellung um 2 Monate .....	14
3. Wasserfuhr I: Wertberichtigung + Preiserhöhung .....	20
4. Spargel-Affäre.....	24
5. Candycorn.....	27
6. Verkauf Grundstücke Wohnbau Soest GmbH.....	36
7. Zusätzliche Aufsichtsratssitzungen im Dezember 19 und Januar 20 .....	38
8. Email an Ruthemeyer, Hänsch und Meiberg.....	42
9. Email des Bürgermeisters an Ratsmitglieder vom 04.06.2020 .....	42
III. Behauptete Gründe für die Nichtwiederwahl.....	44
1. Angeblich unzutreffende Leistungsbilanz .....	45
2. Angeblich zerstörtes Vertrauensverhältnis.....	54
3. Angeblich unangemessener Umgang mit Institutionen und Vereinen .....	68
4. Angeblich schlechte Mitarbeiterführung .....	69
i. Mitarbeiter Stadthalle .....	69
ii. Mitarbeiter allgemein.....	74
5. Beratungsleistungen der Unterzeichnerin .....	81
IV. Krankheit der Klägerin .....	82
V. Homophobie und Misogynie .....	84
VI. Zusammenfassung.....	99
VII. Rechtliche Würdigung .....	106
VIII. Schlusswort .....	112
Anlage K17: Begrüßung neuer Geschäftsführer*innen.....	114
Anlage K18: Schriftwechsel nach Auftritt Wapelhorst im Aufsichtsrat im November 2017.....	118
Anlage K19: Wertberichtigung Grundstück Adam-Kaserne .....	120
Anlage K19.01: Karte ohne Nebenstraßen + Residualwertanalyse.....	120
Anlage K19.02: Schriftwechsel der Klägerin mit dem Bürgermeister .....	122
Anlage 19.03: Bitte um Hilfe an die Mediatorin Rüssel.....	135
Anlage K20: Themenkomplex Wasserfuhr im Finanzplanungs-Prozess 2018.....	136

Aber nicht jede Kritik ist eine Schmähkritik. Eine Schmähkritik liegt immer dann vor, wenn Personen durch Äußerungen diffamiert und herabgesetzt werden. Dem Äußernden kommt es dabei nicht auf eine sachliche Auseinandersetzung zu einem bestimmten Thema an, sondern einzig und allein um die Herabwürdigung einer Person. Der Klägerin ging es in dem gesamten Interview indes um eine sachliche Auseinandersetzung mit den Gründen für ihre Nichtwiederwahl. Im Rahmen dieser sachlichen Auseinandersetzung hat sie auch den Vorwurf der Frauenfeindlichkeit und Homophobie erhoben. Es kam ihr gerade nicht darauf an, eine Person oder einen Personenkreis zu beleidigen oder herabzuwürdigen, sondern um die Darstellung der Vielschichtigkeit der Nichtwiederwahl- Entscheidung in ihrem Fall, die vom Referenzmarkt ansonsten reflexartig als ein Unwerturteil über die Person des Geschäftsführers und seine Leistungen rezipiert wird.

Es ist anerkannt, dass in der öffentlichen Auseinandersetzung auch Kritik hingenommen werden muss, die in überspitzter und polemischer Form geäußert wird, weil andernfalls die Gefahr einer Lähmung oder Verengung des Meinungsbildungsprozesses droht (BVerfG NJW 1991, 95, 96). Eine sachliche Kritik wie in diesem Fall- ist also noch nicht widerrechtlich.

Ein anderes ergibt sich auch nicht aus dem Rücksichtnahmegebot nach § 241 II BGB:

Hier wurde der Klägerin am 22.06.2020 durch die Presseanfrage des Soester Anzeigers bekannt, dass (Aufsichts)Ratsmitglieder die bevorstehende Wiederwahl bereits an den Soester Anzeiger durchgestochen hatten mit der sicheren Konsequenz, dass der Soester Anzeiger in seiner Online-Ausgabe am nächsten Tag über diesen Vorgang berichten und die Nichtwiederwahl damit öffentlich bekannt würde, noch bevor sie in der Lage gewesen war, Sprachregelungen etc. mit der Beklagten zu verhandeln. So geschah es dann auch am nächsten Tag. Hierzu wurde bereits in der Klageschrift vorgetragen.

Es waren also Organmitglieder der Beklagten bzw. Gremienmitglieder ihrer Gesellschafterin, die die Nichtwiederwahl der Klägerin öffentlich gemacht haben, um der Klägerin zu schaden. Sie haben dazu ihre Verschwiegenheitspflicht nach § 30 I GO NRW bzw. § 85 I GmbHG verletzt. Verstoßen haben Sie dabei im Übrigen auch gegen den Personaldatenschutz.

Es wäre ob dieser massiven Pflichtverletzung in Richtung gegen die Klägerin deshalb rechtsmissbräuchlich, wenn die Beklagte von der Klägerin verlangen könnte, dass diese sich jeder öffentlichen sachlichen Kritik enthält, zumal – wie durch die Klageerwiderung jetzt bekannt ist- die Pflichtverletzungen in Richtung gegen das Integritätsinteresse der Klägerin von Mitgliedern bzw. Vertretern der Organe der Beklagten über die gesamte Amtszeit der Klägerin hinweg und in Sonderheit im Rahmen des Wiederwahlverfahrens massiv waren (s.o. Abschnitte III.).

Nicht nur wurde der Klägerin im Rahmen der Spargelaffäre von Mitgliedern des Aufsichtsrates der Beklagten öffentlich im Soester Anzeiger das Vertrauen entzogen, sie wurde – ebenfalls von Aufsichtsratsmitgliedern -im Rahmen der Berichterstattung zum Komplex Wasserfuhr I wider besseres Wissen als inkompetent dargestellt und sie wurde nicht zuletzt vom Bürgermeister im Rahmen des Wiederwahlprozesses mit planvoll und zielgerichtet gestreuten, unwahren Tatsachenbehauptungen als nicht vertrauenswürdige Geschäftsführerin gezeichnet, die zu Alleingängen neigt, sich Absprachen verweigert, sich nicht an Absprachen hält, nicht mit Soester Vereinen und Institutionen zu arbeiten vermag und unangemessen mit ihnen umgeht, im Übrigen auch kommunale Strukturen nicht versteht, desorganisiert ist und sich nicht auf das wesentliche konzentrieren könne und nur deshalb so viele Überstunden

gemacht habe. In der Konsequenz wurde so offenkundig ihre Nichtwiederwahl betrieben und es ist aufgrund objektiver Tatsachen zu vermuten, dass diese Lügen über die Klägerin und ihre Leistungen auch in den Referenzmarkt für die Bewerbungen der Klägerin getragen wurden.

Dies alles sind so erhebliche Pflichtverletzungen der Beklagten, dass die Aussagen im Interview der Klägerin sich dagegen fast anrührend naiv und harmlos ausnehmen und die Beklagte auch keinen Schutz vor sachlicher Kritik der Klägerin beanspruchen kann.

Zudem schließen eigene Rechtsbrüche der Beklagten, d.h. ihrer Organmitglieder bzw. von Mitgliedern der Gremien ihrer Gesellschafterin, einen wichtigen Grund aus. Diese Rechtsbrüche bestehen hier nicht nur in den Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflichten nach §§ 30 I GO NRW, 85 I GmbHG sowie gegen den Personaldatenschutz unmittelbar vor dem Interview der Klägerin vom Abend des 22.06.2020, sie bestehen auch und gerade in der planvollen und zielgerichteten Verleumdung der Klägerin durch den Bürgermeister im Rahmen des Wiederwahlprozesses, mit der er schließlich die Nichtwiederwahl der Klägerin trotz ihrer herausragenden Leistungen als Geschäftsführerin der WMS erreichte. Hierzu haben wir bereits in Abschnitt III. dieser Replik vorgetragen.

Ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB ist damit nicht gegeben.

- **Es liegt ferner auch kein wichtiger Grund iSv § 38 II GmbHG für eine sofortige Abberufung der Klägerin vor:**

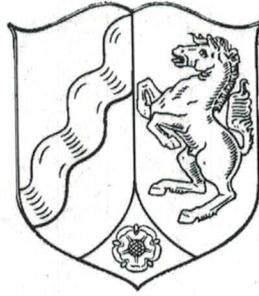
Ein grober Pflichtenverstoß der Klägerin ist nicht erkennbar, zumal auch kein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung nach § 626 BGB vorliegt. Auch ist die Klägerin nicht unfähig zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung, wenngleich die Beklagte in der Klageerwidern den – untauglichen- Versuch unternommen hat, dies mindestens zu insinuieren.

Die Klägerin hat vielmehr in einem über weite Strecken feindseligen Klima im Aufsichtsrat und trotz der offenkundigen Abneigung des Bürgermeisters stets sachlich und im Sinne der Gesellschaft agiert, ihre Berichtspflichten gegenüber dem Aufsichtsrat zu jeder Zeit umfassend und mit der größtmöglichen Transparenz erfüllt, sowie die Legalitäts- und Legalitätsüberwachungspflichten und die Grundsätze der ordnungsgemäßen Geschäftsführung zu jeder Zeit beachtet. Dabei hat sie herausragende Leistungen, eine herausragende Leistungsbereitschaft und einen überragenden persönlichen Einsatz gezeigt. Die Beklagte hat in der Klageschrift versucht, die Leistungen der Klägerin kleinzureden und zu relativieren- ohne Erfolg! Die Klägerin war damit für die Beklagte objektiv eine höchst erfolgreiche Geschäftsführerin, die sie – die nicht für ein einziges Flächenentwicklungsprojekt ausgestattet war- sicher durch 3 Großprojekte gesteuert, zudem ihre erheblichen Risiken im Geschäftsbereich „Betrieb der Stadthalle“ nicht nur erheblich minimiert, sondern die Stadthalle sogar durch ein erfolgreiches Change- und Turn-Around-Management neu aufgesetzt und so zukunftsfest gemacht hat und die auch in den übrigen Geschäftsfeldern überdurchschnittliche Leistungen erbracht hat.

Wenn es im Rahmen des § 38 II GmbHG darauf ankommt, ob der Gesellschaft bei Würdigung aller Umstände unter Berücksichtigung der widerstreitenden Interessen der Verbleib des Geschäftsführers bis zum Ablauf seiner Amtszeit nicht mehr zugemutet werden kann, dann sind es auch diese Leistungen der Klägerin für die Beklagte, die in die Gesamtwürdigung

**Beglaubigte Abschrift**

I-8 O 2/21



**Landgericht Arnsberg**

**IM NAMEN DES VOLKES**

**Urteil**

In dem Rechtsstreit

der Frau Prof. Dr. Monika Dobberstein, Pappelallee 84, 59557 Lippstadt,

Klägerin,

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwältin Claudia Nassibulin,  
Lilienstraße 11, 20095 Hamburg,

gegen

die Wirtschaft und Marketing Soest GmbH, vertreten durch den Aufsichtsrat, dieser  
vertreten durch die Vorsitzende Anneliese Richter, Teichsmühlengasse 3, 59494  
Soest,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigte :

Rechtsanwälte Dr. Eick & Partner,  
Schützenstraße 10, 59071 Hamm,

hat das Landgericht - 1. Kammer für Handelssachen - Arnsberg

durch den Vorsitzenden Richter am Landgericht Siedhoff

im schriftlichen Verfahren gemäß § 128 Abs. 2 ZPO

**für Recht erkannt:**

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Das Urteil ist gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages vorläufig vollstreckbar.

Der Streitwert wird auf 114.000,00 € festgesetzt.

### Tatbestand:

Die Klägerin macht gegen die Beklagte Ansprüche auf Feststellung der Unwirksamkeit von seitens der Beklagten ausgesprochener fristloser Kündigungen eines zwischen den Parteien am 24. / 30.05.2016 abgeschlossenen Geschäftsführeranstellungsvertrages geltend.

Zwischen der Klägerin und der Beklagten kam es am 24. / 30.05.2016 zum Abschluss eines Dienstvertrages (im Folgenden: DV) - wegen dessen gesamten Inhalts auf die Anlage K 1 zur Klageschrift Bezug genommen wird -, nachdem die Klägerin durch Beschluss der Gesellschafterversammlung der Beklagten mit Wirkung zum 01.09.2016 zu deren Geschäftsführerin bestellt worden war. Gemäß § 2 Abs. 1 des Vertrages erhielt die Klägerin als Vergütung für ihre Tätigkeit ein festes Jahresgrundgehalt in Höhe von 110.000,00 € brutto, wobei das Gehalt nach Abzug der gesetzlichen Abgaben in zwölf gleichen Monatsraten jeweils am Ende eines Kalendermonats ausbezahlt war. Gemäß § 10 Abs. 1 trat der Vertrag mit Wirkung zum 01.09.2016 in Kraft, er wurde auf die Dauer von fünf Jahren geschlossen. Gemäß § 10 Abs. 2 war der Klägerin spätestens zwölf Monate vor Ablauf der Vertragszeit mitzuteilen, ob eine Wiederbestellung als Geschäftsführerin erfolgen sollte. Gemäß § 10 Abs. 3 endete der Vertrag vorzeitig, wenn die Gesellschaft die Bestellung zur Geschäftsführerin aus wichtigem Grund widerrufen sollte. Die Abberufung galt danach als ordentliche Kündigung des Dienstvertrages zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Gemäß § 10 Abs. 4 DV sollte das Recht der Kündigung für beide Parteien aus wichtigem Grund nach § 626 BGB unberührt bleiben.

Aus dem Gesellschaftsvertrag der Beklagten ergibt sich auszugsweise, dass gemäß § 7 Nr. 2 der Aufsichtsrat ein Organ der Gesellschaft ist. Gemäß § 10 Abs. 7 werden Erklärungen des Aufsichtsrats vom / von der Vorsitzenden unter der Bezeichnung „Aufsichtsrat der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Soest GmbH“ abgegeben,

wobei es gemäß § 11 Abs. 1 auch Aufgabe des Aufsichtsrats ist, die Tätigkeit der Geschäftsführung zu überwachen, und gemäß § 11 Abs. 2 die Geschäftsführung in bestimmten, dort niedergelegten Angelegenheiten der Zustimmung des Aufsichtsrats bedarf. Gemäß § 11 Abs. 4 vertritt der Aufsichtsrat die Gesellschaft oder die Geschäftsführung gerichtlich und außergerichtlich.

Nachdem sich der Aufsichtsrat der Beklagten ausweislich des klägerischen Vorbringens gemäß Seite 18 der Klageschrift in der Aufsichtsratssitzung vom 04.06.2020 gegen die Wiederbestellung der Klägerin als Geschäftsführerin der Beklagten ausgesprochen hatte, luden der Vorsitzende des Aufsichtsrates und der Bürgermeister der Stadt Soest die Klägerin zu einem Gespräch ein, wobei es nach klägerischem Vorbringen erkennbares Ziel dieses Gesprächs sein sollte, den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu vereinbaren. Da die Klägerin zu diesem Zeitpunkt bereits krank geschrieben war, fand ein solches Gespräch nicht statt. Die Klägerin veröffentlichte nach eigenem Vorbringen gemäß den Ausführungen auf Seite 20 der Klageschrift am 10.06.2020 auf der „Facebook“-Seite der Beklagten ein Interview mit dem Titel „Die Frau hinter den Soester Großprojekten“, das nach ihrem Vorbringen die Journalistin Hense-Ferch vorbereitet hatte; wegen des Inhalts dieses Interviews wird auf die Anlage K 11 zur Klageschrift Bezug genommen. Am 18.06.2020 lehnte nach klägerischem Vorbringen auch der Haupt- und Finanzausschuss mehrheitlich die Wiederbestellung der Klägerin zur Geschäftsführerin der Beklagten ab. Am anschließenden Wochenende spielte die Klägerin nach eigenem Vorbringen gemäß Seite 21 der Klageschrift mit der Journalistin Hense-Ferch ein Interview durch und brachte dieses zu Papier, wobei sie sich nach ihrem Vortrag zu diesem Zeitpunkt nicht sicher war, ob, wann und in welcher Form sie dieses Interview verwenden wollte. Gemäß dem Vorbringen in der Klageschrift erreichte die Klägerin dann am späten Nachmittag des 22.06.2020 eine Presseanfrage der Zeitschrift „Soester Anzeiger“. Die Klägerin behauptet in diesem Zusammenhang, aus der Presseanfrage sei hervorgegangen, dass der Aufsichtsrat und der Haupt- und Finanzausschuss ihre jeweiligen Verschwiegenheitspflichten zu ihrem Nachteil missachtet hätten. Sie sei aufgrund dieser Presseanfrage in Panik geraten, weil die Veröffentlichung der Nichtwiederwahl ihre Existenz bedroht habe, nachdem nach ihrer Einschätzung der Referenzmarkt ihre Nichtwiederbestellung als Unwerturteil über ihre Leistungen einstufen würde. In dieser Paniksituation habe sie sich am Abend des 22.06.2020 entschieden, das zuvor „durchgespielte“ Interview auf der „Facebook“-Seite der Beklagten zu veröffentlichen. In diesem Interview, wegen dessen gesamten Inhalts sowohl auf die Anlage K 12 zur Klageschrift als auch auf die Anlage Nr. 3 zur Klageerwidlungsschrift vom 22.04.2021 Bezug genommen wird, erklärte die Klägerin - die in der Klageschrift ausführt, sie lebe offen eine homosexuelle Beziehung - u. a., sie sei davon überzeugt, dass für die Entscheidung,

sie nach Vertragsablauf nicht wieder zur Geschäftsführerin der Beklagten zu bestellen, auch Misogynie und Homophobie eine gewichtige Rolle gespielt hätten. Allerdings löschte sie dieses auf der „Facebook“-Seite der Beklagten veröffentlichte Interview am nächsten Tag wieder, wobei sich aus dem Vorbringen in der Klageschrift ergibt, dass dies auf Anraten ihrer jetzigen Prozessbevollmächtigten geschah. Am 25.06.2020 entschied der Aufsichtsrat der Beklagten, die Klägerin aus ihrem Amt als Geschäftsführerin der Beklagten aus wichtigem Grund abuberufen. Die Beklagte stellte die Klägerin daraufhin mit Schreiben vom 26.06.2020, wegen dessen gesamten Inhalts auf die Anlage 13 zur Klageschrift Bezug genommen wird, von ihrer Verpflichtung zur Tätigkeit für die Beklagte frei. Mit Schreiben vom selben Tage forderte die Beklagte die Klägerin auf, unter Verzicht auf Ladungs- und Formvorschriften für den 03.07.2020 zu einer außerordentlichen Gesellschafterversammlung der Beklagten einzuladen mit den Tagesordnungspunkten „Abberufung der Klägerin als Geschäftsführerin“, „fristlose Kündigung des Geschäftsführer-Dienstvertrages“ sowie „Neubesetzung der Geschäftsführung“. Zur Begründung dieser Aufforderung wurde ausgeführt, Hintergrund sei der Beschluss des Rates vom 25.06.2020, durch den Bürgermeister und Aufsichtsrat beauftragt worden seien, die erforderlichen Schritte zur außerordentlichen Beendigung des Dienstvertrages und zur sofortigen Abberufung der Klägerin einzuleiten, wobei dieser Beschlussfassung - wie der Klägerin bekannt sei - das auf der „Facebook“-Seite der Gesellschaft vom 22.06.2020 veröffentlichte Interview sowie die damit im Zusammenhang stehenden Umstände zugrunde lägen. Anschließend Angebote der Klägerin gegenüber der Beklagten mit dem Ziel des Abschlusses einer Aufhebungsvereinbarung führten nicht zu diesem von der Klägerin angestrebten Erfolg. Vielmehr entschied der Aufsichtsrat in der außerordentlichen Sitzung vom 02.07.2020, zu der die Klägerin nicht eingeladen worden war, den Dienstvertrag mit der Klägerin aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Mit vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats unterschriebenem Schreiben der Beklagten vom 03.07.2020 wurde der Klägerin mitgeteilt, in der außerordentlichen Sitzung der Gesellschafterversammlung der Beklagten vom 03.07.2020 sei die sofortige Abberufung der Beklagten als Geschäftsführerin sowie die fristlose Kündigung des Dienstvertrages beschlossen worden. In diesem Schreiben, wegen dessen gesamten Inhalts auf die Anlage K 15d zur Klageschrift Bezug genommen wird, kündigte der Vorsitzende des Aufsichtsrats das zwischen der Beklagten und der Klägerin bestehende Dienstverhältnis außerordentlich fristlos mit sofortiger Wirkung aus wichtigem Grund. In der Folgezeit zwischen den Parteien geführte Verhandlungen mit dem Ziel des Abschluss eines Aufhebungsvertrages blieben ohne Erfolg.

Die durchgängig bis zum 09.10.2020 krank geschriebene Klägerin hat mit Schriftsatz vom 05.01.2021 die vorliegende Klage erhoben. Sie meint, weder der Inhalt des am

22.06.2020 veröffentlichten Interviews noch die Umstände seiner Veröffentlichung seien geeignet, die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung des Dienstvertrages zu rechtfertigen, da sie sich in diesem Interview zwar kritisch, aber auch differenziert mit der zugrunde liegenden Geschäftspolitik auseinandergesetzt habe, wobei die Kritik in keinem Punkt die Grenze zur Schmähkritik überschritten und keine unwahren Tatsachenbehauptungen enthalten habe. Im Weiteren legt die Klägerin umfassend dar, wieso sie insbesondere die Ausführungen zur „Misogynie“ und „Homophobie“ für zutreffend hält. Wegen der Ausführungen dazu im Einzelnen wird insbesondere auf die Darlegungen auf den Seiten 27 - 32 der Klageschrift vom 05.01.2021 sowie auf diejenigen auf den Seiten 83 - 98 des Schriftsatzes vom 15.06.2021 und auf diejenigen gemäß den Seiten 1 - 5 des Schriftsatzes vom 07.10.2021 Bezug genommen. Ihrem umfassenden Vortrag lässt sich entnehmen, dass sie zudem der Ansicht ist, sowohl der Bürgermeister der Stadt Soest als auch ein Teil der Aufsichtsratsmitglieder hätten von Anfang des Dienstverhältnisses an eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit verhindert und sie diskreditiert, dennoch habe sie während ihrer Tätigkeit als Geschäftsführerin große Erfolge erzielt. Wegen des zu diesem Punkt erfolgten umfassenden Vortrags der Klägerin wird insbesondere auf die Darlegungen auf den Seiten 3 – 19 der Klageschrift vom 05.01.2021 sowie auf diejenigen auf den Seiten 6 – 43 des Schriftsatzes vom 15.06.2021 verwiesen.

Die Klägerin trägt zudem vor, soweit die Beklagte weitere Vorwürfe gegen sie erhebe, seien diese durchgehend unzutreffend; wegen des dazu erfolgten Vorbringens der Klägerin wird insbesondere auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 08.07.2021 (Bl. 926 – 952 d. A.) Bezug genommen.

Dem Schriftsatz der Klägerin vom 03.10.2021 lässt sich entnehmen, dass die Beklagte unter dem 25.06.2021 gegenüber der Klägerin eine weitere fristlose Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages ausgesprochen hat.

Die Klägerin beantragt,

1.  
festzustellen, dass der zwischen den Parteien am 30.05.2016 abgeschlossene Geschäftsführeranstellungsvertrag nicht durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 03.07.2020 beendet wurde,
2.  
festzustellen, dass der zwischen den Parteien am 30.05.2016 abgeschlossene

Geschäftsführeranstellungsvertrag nicht durch die sofortige Abberufung der Klägerin vom 03.07.2020 beendet wurde.

Für den Fall des Obsiegens mit diesen Klageanträgen beantragt die Klägerin außerdem,

festzustellen, dass der zwischen den Parteien am 30.05.2016 abgeschlossene Geschäftsführeranstellungsvertrag nicht durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 25.06.2021 beendet wurde

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält die Klage schon für unzulässig, nämlich für verwirkt, nachdem von ihrer Seite die Verhandlungen über eine einvernehmliche Regelung zur Beendigung des Dienstverhältnisses bereits am 09.07.2020 für gescheitert erklärt worden seien.

Jedenfalls hält sie den Ausspruch der fristlosen Kündigung für gerechtfertigt, und zwar schon auf Grund der Zerrüttung der Vertrauensbasis. Sie meint, die Voraussetzungen für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung lägen schon auf Grund der erheblichen Pflichtverletzungen der Klägerin vor, wobei sich nach Ansicht der Beklagten die öffentlichkeitswirksame Veröffentlichung des Interviews vom 22.06.2020 auf ihrer - der Beklagten - Facebook-Seite ungeachtet dessen Inhalts als erhebliche Verletzung der Treue- und Rücksichtnahmepflichten der Klägerin im Verhältnis zu ihr, der Beklagten, darstelle, nachdem diese Veröffentlichung allein der Wahrnehmung eigener Interessen der Klägerin gedient habe. Dieses Interview sei gemäß dem von der Beklagten in Kopie als Anlage 3 überreichten Screenshot in der Öffentlichkeit wahrgenommen worden, wobei es Kommentare gegeben habe, in denen das Unverständnis darüber geäußert worden sei, dass die Klägerin dieses Interview auf der Facebook-Seite der Beklagten veröffentlicht habe. Diese Äußerungen habe die Klägerin wie folgt kommentiert: „Dass ich das über die Webseite der WMS tue, ist selbstverständlich, denn was mir geschieht, geschieht mir nicht als Privatperson, sondern als Geschäftsführerin der WMS. Das ist zudem eine Angelegenheit von politischer Bedeutung für die Stadt Soest. Da ich hier als Geschäftsführerin der WMS agiere, wäre es eigentlich richtig, dass das Interview von der WMS bezahlt wird, ich habe aber darauf verzichtet. Ich schulde WMS nichts, im Gegenteil: Meine Leistungsbilanz hat der WMS einen zweistelligen Millionenbetrag gesichert.“

Im Übrigen bestreitet die Beklagte umfassend das klägerische Vorbringen zu einer positiven Leistungsbilanz der Klägerin während ihrer Amtszeit und deren Vorbringen zur Diskreditierung durch Mitglieder des Aufsichtsrats der Beklagten; wegen des dazu erfolgten Vortrags wird insbesondere auf die Darlegungen auf den Seiten 8 – 24 der Klageerwidernng vom 22.04.2021 sowie auf diejenigen gemäß den Seiten 2 – 7 des Schriftsatzes vom 02.07.2021 Bezug genommen.

Das Gericht hat im Verlauf des Rechtsstreits vorgeschlagen, den Rechtsstreit vergleichsweise dadurch beizulegen, dass die Parteien den zwischen ihnen abgeschlossenen Geschäftsführer-Dienstvertrag im gegenseitigen Einvernehmen rückwirkend zum 31.12.2020 aufheben und die Beklagte an die Klägerin als Abfindung einen von den Parteien noch zu verhandelnden Betrag zahlen solle, wobei die Kammer einen Betrag in einer Gesamthöhe von drei Monatsgehältern vorgeschlagen hat. Angesichts auseinandergelender Vorstellungen der Parteien über die Höhe von seitens der Beklagten an die Klägerin vergleichsweise zu erbringender finanzieller Leistungen ist ein Vergleich letztlich nicht zustande gekommen.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

#### **A. Zulässigkeit**

Die Klage ist allerdings zulässig.

#### **I. Zuständigkeit**

Die Zuständigkeit der Kammer folgt aus § 17 Abs. 1 ZPO.

## II. Feststellungsinteresse

Das für die Zulässigkeit einer Klage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse an der erstrebten Feststellung ist zu bejahen. Die Klägerin hat ein berechtigtes Interesse daran, im Wege der Erhebung der Feststellungsklage gerichtlich klären zu lassen, ob der zwischen den Parteien am 24. / 30.05.2020 abgeschlossene Geschäftsführeranstellungsvertrag durch die von der Beklagten am 03.07.2020 sowie am 25.06.2021 erklärten außerordentlichen Kündigungen dieses Vertrages oder durch die sofortige Abberufung der Klägerin als Geschäftsführerin der Beklagten geändert worden ist (ähnlich OLG Celle, VersR 2003, 922 ff.).

## III. Klagehäufung

Gegen die Geltendmachung mehrerer Anträge im Rahmen einer Klage bestehen keine Bedenken (§ 260 ZPO).

## IV. Rechtsschutzinteresse

Auch das für die Zulässigkeit einer Klage erforderliche Rechtsschutzinteresse liegt vor.

1.

Das folgt betreffend den erhobenen Klageantrag zu 2. schon aus der Regelung des § 10 Abs. 3 des DV, da danach der Dienstvertrag zwischen der Klägerin und der Beklagten vorzeitig endet, wenn die Gesellschaft die Bestellung zur Geschäftsführerin aus wichtigem Grund widerruft, weil nach dieser Regelung die Abberufung als ordentliche Kündigung des Dienstvertrages zum nächst möglichen Zeitpunkt gilt.

2.

Das Recht der Klägerin zur Erhebung der vorliegenden Feststellungsklage ist auch nicht auf Grund einer Verwirkung ausgeschlossen.

a)

Die sich aus den §§ 4, 13 Abs. 1, 23 KSchG ergebenden Klagefristen gelten in Bezug auf das Verhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten nicht, da die Klägerin keine Arbeitnehmerin ist.

b)

Allein durch das etwa 6-monatige Zuwarten mit der Klageerhebung nach Zugang des Kündigungsschreibens vom 03.07.2020 hat die Klägerin ihr Klagerecht nicht verwirkt. Das folgt schon daraus, dass das Gesetz insoweit keine Frist zur Erhebung einer Klage vorsieht und die Klägerin vor Erhebung der Klage die Beklagte mehrfach darauf hingewiesen hatte, sie beabsichtige, Klage zu erheben, falls es zwischen den Parteien nicht zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages komme. Die Beklagte hatte somit keinen Anlass, sich darauf zu verlassen, die Klägerin werde keine Klage mit dem vorliegenden Inhalt erheben.

## B. Begründetheit

Die Klage hat aber in der Sache keinen Erfolg.

### I. Klageantrag zu 1.

Die Klage ist mit diesem Antrag ist unbegründet, da die Beklagte mit dem Schreiben vom 03.07.2020 zu Recht die fristlose Kündigung des zuvor zwischen den Parteien bestehenden Dienstverhältnisses erklärt hat.

1.

Der für eine rechtmäßige Kündigung gemäß § 46 Nr. 5 Alt. 1 GmbH-Gesetz erforderliche Beschluss der Gesellschafterversammlung der Beklagten liegt vor. Unstreitig ist in der Gesellschafterversammlung vom 03.07.2020 ein solcher Beschluss gefasst worden. Der Beschluss ist auch wirksam, nachdem kein Vortrag zur fristgemäßen Anfechtung erfolgt und eine Nichtigkeit des Beschlusses nicht ersichtlich ist.

2.

Zu Recht ist das Kündigungsschreiben vom 03.07.2020, wie es von der Klägerin als Anlage K 15d zur Klageschrift zur Akte gereicht worden ist, auch vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Beklagten unterschrieben worden. Denn gemäß § 11 Abs. 4 des von der Klägerin als Anlage zum Schriftsatz vom 24.03.2021 zur Akte gereichten Gesellschaftsvertrages der Beklagten vertritt der Aufsichtsrat die Beklagte gegenüber der Geschäftsführung gerichtlich und außergerichtlich, gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 überwacht der Aufsichtsrat die Tätigkeit der Geschäftsführung. Damit wurde auch die Erklärung der fristlosen Kündigung gegenüber der Klägerin vom Aufgabenbereich des Aufsichtsrats umfasst. Die Unterzeichnung des Schreibens vom 03.07.2020 hatte durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates zu erfolgen, wie aus § 10 Abs. 7 des Gesellschaftsvertrages der Beklagten folgt. Dabei ist anerkannt, dass eine satzungsmäßige Übertragung der - grundsätzlich der Gesellschafterversammlung zustehenden - Kompetenzen zur Änderung oder Aufhebung von Dienstverträgen mit Geschäftsführern auf den Aufsichtsrat rechtlich unbedenklich ist (BGH, NJW 1999, 3263, 3264; WM 1997, 1015).

3.

Es liegt auch der gemäß § 626 Abs.1 BGB erforderliche wichtige Grund, der allein eine ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erklärte Kündigung rechtfertigt, in Gestalt der von der Klägerin auf der „Facebook“-Seite der Beklagten veranlassten Veröffentlichung des Interviews vom 22.06.2020 mit dem Inhalt, wie er sich aus der von der Klägerin als Anlage K 12 zur Klageschrift zur Akte gereichten Anlage ergibt, vor.

a)

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Dienstverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigendem unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Bei der Prüfung, ob diese Voraussetzungen vorliegen, schließt die Kammer sich der obergerichtlichen Rechtsprechung an. Nach dieser ist zunächst zu untersuchen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände "an sich" und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist, den Ausspruch einer fristlosen Kündigung rechtfertigen zu können. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigendem die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar war oder nicht

(vgl. zum Ganzen Weidenkaff, in: Palandt, BGB, 80. Auflage, § 626 Rdnr, 37 ff. m. z. w. N. aus der Rechtsprechung).

b)

Als wichtiger Grund kann neben der Verletzung vertraglicher Hauptpflichten auch die schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten "an sich" geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. nur BAGE 137, 54; 149, 1 ff.). Zu diesen Nebenpflichten zählt insbesondere die Pflicht der Vertragsparteien zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des jeweils anderen Teils (§ 241 Abs. 2 BGB). Danach hat ein Dienstverpflichteter die im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehenden Interessen des Dienstberechtigten so zu wahren, wie dies insbesondere unter Berücksichtigung der Stellung und Tätigkeit sowie der Eigeninteressen und der Interessen der anderen Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann.

aa)

Eine in diesem Sinne erhebliche Pflichtverletzung liegt regelmäßig vor, wenn bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen über den Dienstberechtigten, dessen Organe oder Mitarbeiter aufgestellt werden, insbesondere dann, wenn die Erklärungen den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen, während Äußerungen, die nicht Tatsachenbehauptungen, sondern Werturteile enthalten, entgegen unwahren Tatsachenbehauptungen in den Schutzbereich des durch Artikel 5 Abs. 1 GG geschützten Rechts auf Meinungsfreiheit fallen, wobei das selbe für Äußerungen gilt, in denen sich Tatsachen und Meinungen vermengen, sofern sie durch die Elemente der Stellungnahme, des Dafürhaltens oder Meinens geprägt sind (BVerfG in ständiger Rechtsprechung, NJW 2013, 217 f.). Zwar treten sich die Parteien vorliegend im Zivilrechtsstreit gegenüber, das ändert jedoch nichts daran, dass die Klägerin sich auf ihr Grundrecht der Meinungsfreiheit auch in diesem Bereich berufen kann, was sich aus dem Grundsatz der Ausstrahlungswirkung ("Drittwirkung") der Grundrechte ergibt. Dabei verlieren vom Grundrecht der Meinungsfreiheit umfasste Äußerungen den sich daraus ergebenden Schutz selbst dann nicht, wenn sie scharf oder überzogen geäußert werden (BVerfG, NJW 2012, 1273 ff.). Das Grundrecht aus Artikel 5 Abs. 1 GG ist allerdings nicht schrankenlos gewährleistet. Es ist gemäß Artikel 5 Abs. 2 GG durch die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre beschränkt, mit denen es in ein ausgeglichenes Verhältnis gebracht werden muss, wobei anerkanntermaßen auch die Regelung des § 241 Abs. 2 BGB zu den allgemeinen, das Grundrecht auf Meinungsfreiheit beschränkenden Gesetzen mit der Maßgabe gehört, dass zwischen der Meinungsfreiheit und dem beschränkendem Gesetz eine Wechselwirkung stattfindet; das bedeutet, dass die Reichweite der

Pflicht zur vertraglichen Rücksichtnahme ihrerseits unter Beachtung der Bedeutung des Grundrechts aus Artikel 5 Abs. 1 GG bestimmt werden muss, wobei der Meinungsfreiheit die ihr gebührende Beachtung geschenkt werden muss und umgekehrt (ständige obergerichtliche Rechtsprechung seit BVerfGE 7, 198 ff. - "Lüth").

bb)

Bei den Äußerungen, die die Klägerin im Rahmen des in Ausdruck als Anlage K 12 zur Klageschrift gegebenen Interviews vom 22.06.2020 getätigt hat, handelt es sich entgegen der Wertung der Beklagten nicht um (unwahre) Tatsachenbehauptungen, sondern um Werturteile. Denn während Tatsachenbehauptungen grundsätzlich dem Beweis zugänglich sind, gilt das für Werturteile nicht, weil diese durch die subjektive Beziehung der sich äussernden Person zum Inhalt ihrer Aussage gekennzeichnet wird (BVerfGE 90, 241), wobei es sich nach dem Gesamtkontext, in dem die jeweilige Äußerung steht, richtet, ob diese Äußerung ihren Schwerpunkt nach als Meinungsäußerung oder als Tatsachenbehauptung anzusehen ist. Die Frage, ob die Einstellung einer oder mehrerer Personen bzw. diejenige (von Teilen) einer Personengesamtheit - vorliegend die Gesamtheit der für die Beklagte handelnden Personen - in ihrer mehrheitlichen (Grund-)Einstellung misogyn oder homophob ist, ist regelmäßig einer Beweisaufnahme nicht zugänglich; vielmehr liegt der Äußerung, ein Verhalten sei durch Misogynie und Homophobie gekennzeichnet, regelmäßig eine Wertung der sich äussernden Person zugrunde, die von einer Meinung der sich äussernden Person in Bezug auf die Person / Personen, auf die sich die jeweilige Äußerung der Misogynie und Homophobie bezieht, gekennzeichnet wird, ohne dass konkret fassbare Tatsachen behauptet werden.

c)

Bei der Frage, ob sich der vorliegende Sachverhalt "an sich" und damit typischerweise als wichtiger Grund darstellt, der geeignet ist, den Ausspruch einer fristlosen Kündigung zu rechtfertigen, ist somit eine Abwägung dahingehend erforderlich, ob durch die vom Schutzbereich der genannten Grundrechtsnorm gedeckte Meinungsäußerung der Klägerin die aus § 241 Abs. 2 BGB folgende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der anderen Vertragspartei - hier: der Beklagten - in Inhalt, Form, Zusammenhang und unter Berücksichtigung der Umstände so schwerwiegend verletzt worden ist, dass trotz Vorliegens einer grundrechtlich geschützten Meinungsäußerung ein wichtiger Grund im Sinne des §

626 Abs. 1 BGB vorliegt, der den Ausspruch einer fristlosen Kündigung rechtfertigt. Das ist hier aus folgenden Gründen zu bejahen:

aa)

Zunächst bleibt klarzustellen, dass die - die wesentliche Ursache für die durch die Beklagte ausgesprochene fristlose Kündigung darstellende - Äußerung der Klägerin, die Entscheidung (der Beklagten), den gemäß § 10 Abs. 1 DV mit Wirkung vom 31.08.2021 durch Zeitablauf endenden Vertrag nicht verlängern zu wollen, beruhe auch auf Misogynie und Homophobie, sich nicht als einen eine fristlose Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigenden wichtigen Grund dargestellt hätte, wenn diese Äußerung intern gefallen wäre. Die Kammer schließt sich in diesem Zusammenhang den Ausführungen des OLG Köln im Urteil vom 21.12.2006 (18 U 30/06, zitiert nach "juris", unter II. A. 4.) an, dass im Rahmen interner Diskussionen, zu denen auch Meinungsäußerungen gehören, solche Äußerungen zulässig sind, weil es sich dabei um einen privilegierten Bereich handelt, in dem sich die sich äussernden Personen frei aussprechen können.

bb)

So stellt sich die Situation im vorliegenden Fall aber nicht dar. Die Klägerin hat es vorgezogen, ihre Vorwürfe, für die Entscheidung der Beklagten, den mit ihr im Jahr 2016 abgeschlossenen Dienstvertrag nicht zu verlängern, hätten auch Misogynie und Homophobie eine gewichtige Rolle gespielt, öffentlich zu äußern.

(1)

Dabei genügt der Umstand, dass eine Äußerung, die - wie die vorliegende - geeignet ist, die Amtswahrnehmung von Repräsentanten des Dienstberechtigten in der Öffentlichkeit herabzuwürdigen, für sich genommen allein möglicherweise noch nicht, um sich als "wichtiger Grund" im Sinne des § 626 Abs.1 BGB darzustellen, nachdem es sich dabei noch nicht um eine grundsätzlich unzulässige sog. "Schmähekritik" handelt. Denn allein der Umstand, dass sich ein Dienstverpflichteter in der Öffentlichkeit über Personen negativ äußert, die wie die äussernde Person selbst ein Dienstverhältnis zum Dienstberechtigten haben, dürfte aufgrund des weiten Schutzbereiches der Regelung gemäß Artikel 5 Abs. 1 GG noch nicht genügen, eine fristlose Kündigung rechtfertigen zu können, sofern der Bereich der Schmähekritik noch nicht erreicht ist.

(2)

Im Rahmen der - wie oben dargelegt - vorzunehmenden Abwägung mit der aus § 241 Abs. 2 BGB folgenden Pflicht, auf Interessen des Dienstberechtigten Rücksicht zu nehmen, sind jedoch auch die Umstände zu berücksichtigen, unter denen die grundsätzlich von Artikel 5 Abs. 1 GG gedeckte Meinungsäußerung getätigt wird. Dabei fallen zu Lasten der Klägerin entscheidend zwei Umstände ins Gewicht:

(a)

Zum einen handelt es sich bei der Klägerin nicht um eine Person, die einen (untergeordneten) Status als "bloße" dienstverpflichtete Person / Arbeitnehmerin bei der Beklagten bekleidete, sondern um deren Geschäftsführerin, die - wie sich aus § 35 Abs. 1 GmbH-Gesetz ergibt - als Organ der Beklagten handelte und diese daher im Rechts- und Geschäftsverkehr repräsentierte. Vor diesem Hintergrund war auch für sie erkennbar, dass durch sie mit dem Ziel der öffentlichen Wahrnehmung getätigte Äußerungen eine andere Relevanz hatten als Äußerungen einer Person, die als "normale" Dienstverpflichtete für die Beklagte tätig war. Das gilt vorliegend erst recht vor dem von der Klägerin immer wieder problematisierten Umstand, dass zuvor das Verhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten bereits Gegenstand öffentlicher Diskussionen und von Veröffentlichungen in Presseberichten war. Deshalb musste es der Klägerin klar sein, dass die Äußerungen im von ihr nach eigenem Vorbringen initiierten Interview vom 22.06.2020 in der Öffentlichkeit für Aufsehen sorgen würden, insbesondere vor dem Hintergrund der von ihr erhobenen Vorwürfe der Misogynie und Homophobie. In diesem Zusammenhang gewinnt der in der obergerichtlichen Rechtsprechung anerkannte Grundsatz an Relevanz, dass dienstverpflichtete Personen wie die Klägerin grundsätzlich zunächst gehalten sind, innerbetriebliche Kommunikationswege zu nutzen, bevor sie mögliche Missstände im Betrieb nach außen tragen (vgl. dazu BAGE 149, 1 ff. Rdnr. 63).

(b)

Es kommt hinzu, dass es nicht zum Aufgabenfeld der Klägerin in ihrer Eigenschaft als Geschäftsführerin der beklagten GmbH gehörte, ihre Meinung zu nach ihrer Ansicht zutage getretenen Einstellungen von für die Beklagte handelnden Personen in der Öffentlichkeit wiederzugeben (vgl. dazu auch die Entscheidung BGH, NJW 1998, 3274, 3276). Die Klägerin war - wie bereits dargelegt - nicht daran gehindert, ihre Meinung, das Verhalten von die Beklagte vertretenden Personen ihr gegenüber sei von Misogynie und Homophobie gekennzeichnet, in internen Diskussionen zu thematisieren und zum Ausdruck zu bringen. Die Klägerin hat sich jedoch damit nicht begnügt, sondern war offensichtlich der Ansicht, dieses Thema an die Öffentlichkeit bringen zu müssen. Dabei verkennt die Kammer nicht, dass die von der Klägerin im Interview vom 22.06.2020 angesprochenen Themen der Misogynie und Homophobie

eine hohe gesellschaftliche Bedeutung haben, die einer vertieften Diskussion im Sinne eines kontinuierlichen gesellschaftlichen Diskurses bedürfen. Der Klägerin war es auch unbenommen, als Privatperson zu versuchen, die gesellschaftliche Diskussion über diese Dinge anzustoßen und fortzuführen. Die Klägerin hat sich jedoch nicht darauf beschränkt, sondern diese Themen in ihrer Eigenschaft als Geschäftsführerin der Beklagten unter Bezugnahme auf im weitesten Sinne für die Beklagte tätig werdende Personen zu äußern. In ihrer Eigenschaft als Geschäftsführerin war dies nicht ihre Aufgabe. Schon durch diese Vorgehensweise dürfte sie die aus § 241 Abs. 2 BGB folgende Rücksichtnahmepflicht gegenüber der Beklagten verletzt haben.

(c)

Selbst wenn man insoweit ungeachtet des Umstandes, dass ihre öffentlichen Äußerungen erkennbar für Aufsehen sorgen würden, die Ansicht vertreten will, die Klägerin habe allein dadurch, dass sie die in Bezug auf die Mitglieder des Aufsichtsrats der Beklagten erhobenen Vorwürfe der Misogynie und Homophobie öffentlich machte, ihre gegenüber der Beklagten gemäß § 241 Abs. 2 BGB bestehenden Rücksichtnahmepflichten noch nicht verletzt, gewinnt vorliegend ein weiterer Umstand entscheidend an Bedeutung: Die Klägerin tätigte ihre Äußerungen nicht nur erkennbar in ihrer Eigenschaft als Geschäftsführerin der Beklagten in Bezug auf für die Beklagte handelnde Personen, sondern benutzte dafür auch noch die offizielle "Facebook"-Unternehmensseite der Beklagten. Die Benutzung einer vom Dienstberechtigten eingerichteten Unternehmensseite durch eine dienstverpflichtete Person zu dem Zweck, in einem selbst initiierten Interview das ihr gegenüber an den Tag gelegte Verhalten anderer für die dienstberechtigte Partei handelnder Personen als misogyn und homophob zu kennzeichnen, geschieht erkennbar nicht im Interesse derjenigen Partei, die diese Unternehmensseite geschaltet hat. Denn erkennbar erfolgt die Einrichtung und Unterhaltung einer solchen Seite deshalb, um die - durch Artikel 12 i. V. m. Artikel 19 Abs. 3 GG GG geschützte (vgl. dazu BAGE 149. 1 ff.) - wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Anstellungsbetriebes zu gewährleisten und zu fördern. Dieser Aspekt musste für die Klägerin ebenso erkennbar sein wie derjenige, dass ihr der Zugang zu dieser von der Beklagten eingerichteten und unterhaltenen Seite allein zur Wahrnehmung des Zweckes der (weiteren) Förderung insbesondere der wirtschaftlichen Betätigung der Beklagten eingeräumt worden war; das wird belegt durch die wiederholten, im vorliegenden Rechtsstreit getätigten Äußerungen der Klägerin mit dem Inhalt, ihr sei es während ihrer Tätigkeit für die Beklagte gelungen, für diese große wirtschaftliche Erfolge zu erzielen.

Indem sie Ihre Meinung - in Form der Einschätzung des ihr gegenüber zutage getretenen Verhaltens von ebenfalls für die Beklagte tätigen Personen als misogyn und homophob - nicht nur öffentlich tätigte, sondern aufgrund eigener Initiative dazu die ihr in ihrer Eigenschaft als Geschäftsführerin der Beklagten zugängliche, der wirtschaftlichen Betätigung der Beklagten dienende „Facebook“-Seite nutzte, um ihre Einschätzung öffentlich zu machen, zeigte sie, dass sie nicht bereit war, auf erkennbare wirtschaftliche Belange der Beklagten Rücksicht zu nehmen, sondern allein darauf bedacht war, den ihr als geeignet erscheinenden Weg zu wählen, ihre Meinungsäußerung an die Öffentlichkeit zu tragen.

Damit verletzte sie die ihr obliegenden Pflichten, insbesondere die Pflicht, auf die durch Artikel 12 GG i. V. m. Artikel 19 Abs. 3 GG geschützten wirtschaftlichen Interessen der Beklagten als dienstberechtigter Partei Rücksicht zu nehmen, in einem Umfang, der auch unter Berücksichtigung ihres Grundrechts aus Artikel 5 Abs. 1 GG einen Sachverhalt schafft, der typischerweise als wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB geeignet ist, den Ausspruch einer fristlosen Kündigung rechtfertigen zu können.

Diese Pflichtverletzung konnte die Klägerin durch die nach ihrem Vortrag auf Anraten ihrer jetzigen Prozessbevollmächtigten - die demnach sowohl die juristische Relevanz dieses Verhaltens als auch dessen Eignung zur Dynamisierung des Trennungsgeschehens zwischen den Parteien schon zum damaligen Zeitpunkt erkannte - einen Tag nach dem Erscheinen des Interviews auf der von der Beklagten unterhaltenen „Facebook“-Seite vorgenommene Löschung des Interviews nicht mehr rückgängig machen.

4.

Die demnach anzustellende Prüfung, ob der kündigenden Partei die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, führt zu dem Ergebnis, dass eine solche Zumutbarkeit für die Beklagten zu verneinen ist:

a)

Zu diesem Abwägungsergebnis trägt insbesondere der Umstand bei, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien zerrüttet war, wie die Klägerin auf Seite 35 der Klageschrift selbst darlegt. Zum Eintritt dieser Zerrüttung hat die

Klägerin durch die von ihr initiierte Veröffentlichung des Interviews vom 22.06.2020 auf der offiziellen "Facebook"-Unternehmensseite der Beklagten einen erheblichen Beitrag geleistet.

Der von ihr angeführte Umstand, das Verhältnis zwischen den Parteien sei bereits zuvor zerrüttet gewesen, vermag daran nichts zu ändern. Denn anerkanntermaßen rechtfertigt schon der Umstand, dass ein - für die weitere erfolgreiche Zusammenarbeit erforderliches - Vertrauensverhältnis zwischen einer dienstverpflichteten und einer dienstberechtigten Partei zerrüttet ist, als solches die fristlose Kündigung eines zuvor bestehenden Dienstvertrages, wenn die Partei, der gekündigt wird, zuvor einen eigenen objektiven Beitrag zur Zerrüttung beigetragen hat. Der Bundesgerichtshof (NJW-RR 1998, 726 f.) hat zu dieser Fallkonstellation Folgendes ausgeführt: „Sofern . . . von einem unheilbaren Zerwürfnis . . . auszugehen ist und der Kläger durch sein - nicht notwendigerweise schuldhaftes - Verhalten zu der Zerrüttung beigetragen hat, kann grundsätzlich jeder von ihnen abberufen werden, wovon bereits das Landgericht zutreffend ausgegangen ist“ (schon zuvor ähnlich BGH, WM 1991, 731 ff.).

Diese Fallgruppe liegt vor, nachdem die Klägerin durch die Veröffentlichung des Interviews am 22.06.2020 auf der „Facebook“-Unternehmensseite der Beklagten einen weiteren Beitrag zur Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihr und der Beklagten geleistet hat. Die Beklagte verhielt sich ungeachtet des von der Klägerin im gesamten Rechtsstreit umfassend behaupteten Vortrags zum „Durchstechen“ von nach Ansicht der Klägerin geheimzuhaltenden Informationen durch Mitglieder des Aufsichtsrats der Beklagten an Presseorgane deshalb nicht widersprüchlich, wenn sie die von ihr unter dem 03.07.2020 ausgesprochene fristlose Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Geschäftsführeranstellungsvertrages auf dieses Verhalten der Beklagten stützte, sodass sie mit dem Ausspruch der fristlosen Kündigung auch nicht gegen das aus § 242 BGB folgende Gebot von Treu und Glauben verstieß.

b)

Es kommt hinzu, dass insbesondere auf Grund des von der Klägerin initiierten Interviews vom 22.06.2020 auf der offiziellen "Facebook"-Unternehmensseite der Beklagten die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zwischen den Vertragsparteien für die Öffentlichkeit ersichtlich wurde. Sowohl angesichts des Umstandes, dass bei Fortführung des Dienstverhältnisses bis zum vorgesehenen Vertragsablauf, der mehr als ein Jahr später lag, - jedenfalls auch - ein öffentliches

Tätigwerden der Klägerin erforderlich wurde, und des weiteren insbesondere von der Klägerin angeführten Umstandes, dass das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien bereits zuvor öffentlich diskutiert worden war, war die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit der Klägerin bis zum vorgesehenen Ende des Dienstvertrages für die Beklagte insbesondere aufgrund des Umstandes, dass die Klägerin eine Organ- und damit eine Repräsentationsstellung bei der Beklagten einnahm, unzumutbar geworden.

c)

Der Beklagten stand auch kein milderes Mittel als der Ausspruch der fristlosen Kündigung zur Verfügung. Dabei verkennt die Kammer nicht, dass die Klägerin der Ansicht ist, die Beklagte sei gehalten gewesen, einen Aufhebungsvertrag mit ihr abzuschließen. Eine Verpflichtung einer Partei, die das Vorliegen der Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 BGB behauptet, vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung zunächst den Abschluss eines Aufhebungsvertrages anzubieten, konstituiert das Gesetz nicht. Jedenfalls war die Beklagte nicht verpflichtet, einen Aufhebungsvertrag zu den Bedingungen abzuschließen, zu denen die Klägerin bereit war, einen solchen Vertrag zu schließen. Wie die zwischen den Parteien geführten Verhandlungen zeigen, hat die Beklagte sich jedenfalls nicht von vornherein geweigert, am Abschluss eines solchen Vertrages mitzuwirken.

d)

Der Umstand, dass die Klägerin - wie sie im Rahmen der im vorliegenden Rechtsstreit zur Akte gereichten Schriftsätze umfassend dargelegt hat - über den Vertragszeitraum von mehr als 4 Jahren erfolgreich und unbeanstandet für die Beklagte tätig gewesen ist, ändert an der Rechtmäßigkeit der von der Beklagten ausgesprochenen fristlosen Kündigung ebenso wenig etwas wie der weitere von der Klägerin geltend gemachte Umstand, dass der mit der Beklagten abgeschlossene Dienstvertrag der Versorgung und der Sicherung ihrer wirtschaftlichen Existenz gedient hat, weil die durch das Verhalten der Klägerin in Gestalt der Veröffentlichung des Interviews vom 22.06.2020 hervorgetretene endgültige Zerrüttung des für eine weitere Geschäftsführertätigkeit der Klägerin erforderlichen Vertrauensverhältnisses zur Beklagten die Fortsetzung des Dienstvertrages ungeachtet dieser Umstände nicht zulässt.

Die Kündigung ist der Klägerin gegenüber auch fristgemäß, nämlich unter Beachtung der Ausschlussfrist gemäß § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erklärt worden. Kenntnis vom Interview vom 22.06.2020 konnten die für die Beklagte handelnden Personen frühestens an diesem Tag erlangen. Der Klägerin ist das Kündigungsschreiben vom 03.07.2020 innerhalb einer zweiwöchigen Frist nach dem 22.06.2020 zugegangen.

6.

Auch formale Aspekte stehen der Wirksamkeit der von der Beklagten ausgesprochenen fristlosen Kündigung nicht entgegen:

a)

Vor Ausspruch der Kündigung war keine Abmahnung der Klägerin erforderlich. Das OLG Düsseldorf (AG 2008, 166 f.), dessen Ausführungen die Kammer sich anschließt, hat hierzu Folgendes ausgeführt: „Das Institut der Abmahnung ist im Arbeitsrecht im Hinblick auf die soziale Schutzbedürftigkeit abhängig Beschäftigter entwickelt worden. Dieser Schutz Gesichtspunkt ist bei Leitungsorganen und Organmitgliedern von Gesellschaften, Genossenschaften und öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder vergleichbaren juristischen Personen nicht ausschlaggebend. Dieser Personenkreis ist nicht Arbeitnehmer der Gesellschaft, sondern hat eine organschaftliche Aufgabe wahrzunehmen. Zu seinen Leistungsaufgaben gehört es, dass er für die Ordnungsmäßigkeit und Rechtmäßigkeit des Verhaltens der Gesellschaft und der für sie handelnden Personen nach außen die Verantwortung trägt und im Innenverhältnis die Arbeitgeberfunktion erfüllt. Dementsprechend bedarf er erst recht keiner Hinweise der Gesellschafterversammlung oder des Aufsichtsrates, dass er sich an die Gesetze, an die Satzung und an die in seinem Dienstvertrag niedergelegten Pflichten . . . zu halten hat; vielmehr hat er sich ohne Abmahnung und von sich aus im Rahmen seines Pflichtenkreises dem Standard eines ordentlichen Geschäftsmanns entsprechend zu verhalten. Das ist in der neueren Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, der der Senat folgt, anerkannt (vgl. BGH NJW-RR 2002, 173, 174; DB 2000, 964, 965; DStR 2000, 564, 565 / 566 m. w. Anm. Goette ). Im Übrigen ist eine Abmahnung ohnehin nicht erforderlich, wenn Pflichtenverstöße so gravierend sind, dass sie - wie hier - zur Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zu den Gesellschaftern oder anderen Organen der Gesellschaft geführt haben (vgl. BGH NZG 2000, 546 = NJW 2000, 1638; vgl. auch BGH NJW-RR 1998, 1409 = LM H. 3/1999 § 138 ZPO Nr. 41 = WM 1998, 1779 [1780]).“

b)

Vor Ausspruch der Kündigung war auch keine Anhörung der Klägerin erforderlich. Aus den einschlägigen gesetzlichen Regelungen folgt kein allgemeiner Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung eine Anhörung erforderlich ist. Die Anhörung ist - mit Ausnahme des Falls der Verdachtskündigung - deshalb auch keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Ausübung des Kündigungsrechts. Es genügt, dass objektiv tatsächlich ein wichtiger Grund vorgelegen hat (vgl. dazu Henssler, in: Münchener Kommentar zum BGB, 5. Aufl., § 626 BGB Rdnrn. 69 / 70).

c)

Der Umstand, dass im Kündigungsschreiben vom 03.07.2020 der Kündigungsgrund nicht genannt wird, führt nicht zur Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung, da aus der Regelung des § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB folgt, dass ein Erfordernis zur Mitteilung des Kündigungsgrundes erst "auf Verlangen des anderen Teils" erforderlich wird.

Vor diesem Hintergrund sei rein ergänzend darauf hingewiesen, dass aus dem eigenen Vorbringen der Klägerin in der Klageschrift in Verbindung mit der Anlage K 13 folgt, dass ihr bereits mit Schreiben der Beklagten vom 26.06.2020 mitgeteilt worden ist, dem Beschluss vom 25.06.2020 liege das von der Klägerin auf der Facebook-Seite der Beklagten am 22.06.2020 veröffentlichte Interview zu Grunde. Deshalb wurde sie auch aufgefordert, eine außerordentliche Gesellschafterversammlung der Beklagten für den 03.07.2020 mit den Tagesordnungspunkten "Sofortige Abberufung der Beklagten als Geschäftsführerin" und "Fristlose Kündigung des Geschäftsführer-Dienstvertrages" sowie "Neubesetzung der Geschäftsführung" einzuberufen.

d)

Auch die Problematik, in welchen Fallkonstellationen das "Nachschieben von Gründen im Rechtsstreit" zulässig ist, stellt sich vorliegend nicht. Anerkanntermaßen ist ein "Nachschieben" von die fristlose Kündigung rechtfertigenden Gründen im Rechtsstreit grundsätzlich zulässig, sofern diese Gründe schon bei der Kündigung vorlagen (BGHZ 158, 151, 157). So liegt der Fall hier.

## II. Klageantrag zu 2.

Da somit das Dienstverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten schon auf Grund der seitens der Beklagten unter dem 03.07.2020 erklärten außerordentlichen Kündigung beendet worden ist, kommt es nicht mehr darauf an, ob vor dem Hintergrund der Regelung in § 10 Abs. 3 DV das zuvor zwischen den Parteien bestehende Dienstverhältnis auch aufgrund der sofortige Abberufung der Klägerin als Geschäftsführerin der Beklagten beendet worden ist. Vor diesem Hintergrund sei rein ergänzend dargelegt, dass der Klageantrag zu 2. erkennbar von einer erfolgreichen Bescheidung des Klageantrages zu 1. abhängig gemacht worden ist.

### III. Klageantrag zu 3.

Auch eine Bescheidung dieses aus dem klägerischen Schriftsatz vom 03.10.2021 (Bl. 1028 d. A.) hervorgehenden Klageantrages ist nicht erforderlich. Denn dieser ist nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Antrags unter die zulässige innerprozessuale Bedingung des Obsiegens der Klägerin mit den von ihr gestellten Klageanträgen zu 1. und zu 2. gestellt worden. Dieser Fall ist nicht eingetreten, wie sich aus den obigen Ausführungen ergibt.

Vor diesem Hintergrund sei rein ergänzend ausgeführt, dass die fristlose Kündigung vom 25.06.2021 von der Beklagten erkennbar rein hilfsweise für den Fall ausgesprochen worden ist, dass die von ihr unter dem 03.07.2020 ausgesprochene fristlose Kündigung das zwischen den Parteien bestehende Dienstverhältnis nicht beendet haben sollte. Auch dieser Fall ist nicht eingetreten, wie sich ebenfalls aus den oben stehenden Ausführungen ergibt.

### C. Nebenentscheidungen

Die Klage unterliegt daher mit der Kostenfolge des § 91 Abs. 1 ZPO der Abweisung als unbegründet.

Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit beruht auf § 709 ZPO.

Der Vorsitzende

Siedhoff

Beglaubigt

Urkundsbeamter/in der Geschäftsstelle

Landgericht Arnsberg

