

Für das Nachschlagewerk !	Nein
Für die Fachpresse !	Nein
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: BetrVG § 5 Abs. 3, § 102 Abs. 1; BGB § 626

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 221/75

Urteil des BAG vom 23. März 1976

LAG Hamburg



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



1 AZR 221/75

5 Sa 53/74 Hamburg

Verkündet am
23. März 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 23. März 1976 durch den
Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Richter Wendel und
Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und
Muhr für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
22. November 1974 - 5 Sa 53/74 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der
Revision, an das Landesarbeitsgericht zurück-
verwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



Tatbestand:

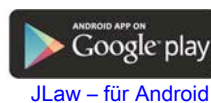
Die Beklagte, ein Familienunternehmen, beschäftigt ungefähr 500 Mitarbeiter; sie befaßt sich mit Fabrikations- und Forschungsprogrammen auf optischen Gebieten, die bei der Beklagten als "Bereiche" gekennzeichnet werden. Der Beklagten wurden auf dem Gebiet der Aufdampfung von Substanzen auf Objekte - in erster Linie auf Brillengläsern - Patente erteilt, die als Protax-Patent bzw. Protax-Verfahren (Kurzbezeichnung PX) auf dem Markt eingeführt sind.

Der Kläger ist Diplom-Physiker und seit dem 1. Januar 1962 bei der Beklagten tätig. Ab 1. Januar 1965 ist er Leiter des Bereichs "Dünnschicht- und Poliertechnik". In ihm werden Forschung, Entwicklung und Fertigung hinsichtlich der Aufdampfung betrieben. Der Kläger war der technischen Direktion unmittelbar unterstellt. Ihm wurde im Rahmen seines Aufgabebereichs für den Geschäftsverkehr nach außen Handlungsvollmacht erteilt. Er bezog ein Gehalt von mindestens 45.000,--DM jährlich. In seinem Anstellungsvertrag hieß es, der Kläger sei leitender Angestellter i. S. des § 4 Abs. 2 c des damals geltenden Betriebsverfassungsgesetzes 1952.

Während der Tätigkeit des Klägers als Leiter der Abteilung "Dünnschicht- und Poliertechnik" schloß die Beklagte mit der englischen Firma E H V I , einer Tochtergesellschaft der B O Company (BOC), und der in Zürich ansässigen S V AG Lizenzverträge ab. An diesen Lizenzverhandlungen nahm der Kläger teil. Die Beklagte nahm außerdem mit der Firma E Verhandlungen auf mit dem Ziel, eine gemeinsame Gesellschaft zu gründen, in welche die Beklagte ihre Patente, das "know how" und den von dem Kläger geführten Bereich, der englische Partner dagegen das Kapital einbringen sollte. Der Kläger nahm auch an diesen Verhandlungen teil und führte sie zeitweise in England allein.

Die Beklagte hat den Kläger am 16. März 1972 beurlaubt.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 24. März 1972 fristlos und vorsorglich fristgemäß zum



- 3 -

31. März 1973 gekündigt. Nach den Kündigungsgründen versuchte der Kläger, selbst in die Dienste der B O Company überzuwechseln und einige leitende Mitarbeiter mitzunehmen. Er habe ohne Wissen der Geschäftsleitung die wirtschaftliche Situation der Beklagten Mitarbeitern gegenüber in einer Weise geschildert, als ob das weitere Bestehen des Bereichs "Dünnschicht- und Poliertechnik" von einem Verkauf an das englische Unternehmen abhängt. Er habe weiter dem leitenden Mitarbeiter W mitgeteilt, die Verhandlungen mit der englischen Firma E seien gescheitert.

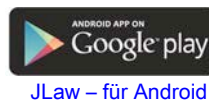
Der Kläger hält die Kündigungen für rechtsunwirksam. In dem von ihm anhängig gemachten Kündigungsschutzprozeß hat er vorgetragen, er sei kein leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG. Er habe weder ein eigenes Budget gehabt noch sei er berechtigt gewesen, selbständig über Investitionen zu entscheiden; er sei auch nicht befugt gewesen, Mitarbeiter zu entlassen oder einzustellen und habe für Geschäftsreisen eine Genehmigung der Geschäftsleitung benötigt. Da er kein leitender Angestellter gewesen sei, hätte der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung gem. § 102 Abs. 1 BetrVG gehört werden müssen. Dies sei nicht geschehen. Die von der Klägerin angegebenen Kündigungsgründe seien unzutreffend. Er habe nie mit Mitarbeitern der Beklagten Verhandlungen mit dem Ziel geführt, diese abzuwerben. Er habe nicht daran gedacht, den Führungsstab des Bereichs "Dünnschicht- und Poliertechnik" der Beklagten in die Dienste der englischen Firma E zu überführen, falls die Verhandlungen zwischen der Beklagten und E scheitern sollten. Er habe mit dem ihm unterstellten Mitarbeiter nur daran gearbeitet, den Bereich "Dünnschicht- und Poliertechnik" zu einem Erfolg zu führen; nur in diesem Zusammenhang sei auch die Möglichkeit einer Zusammenarbeit mit Konkurrenzunternehmen angesprochen worden. Er sei nicht an seinen unmittelbaren Mitarbeiter herantreten, um auf eigene Kosten und hinter dem Rücken der Geschäftsleitung mit ihm nach England zu fahren. Er habe auch nicht versucht, einen anderen Mitarbeiter abzuwerben. Dieser sei ohnehin entschlossen ge-

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

- 4 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

wesen, bei der Beklagten auszuschneiden. Es stimme auch nicht, daß er einem anderen Mitarbeiter der Beklagten erklärt habe, die Verhandlungen mit der Firma E wegen der Gründung einer gemeinsamen Gesellschaft seien gescheitert. Der Kläger vertritt die Ansicht, ihm stehe wegen der Unwirksamkeit der Kündigung für die Zeit vom 24. März 1972 bis zum 31. Dezember 1973 sein Gehalt in Höhe von 96.559,56 DM zu.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis weder durch die fristlose Kündigung vom 24. März 1972 noch durch die hilfsweise ausgesprochene fristgemäße Kündigung vom gleichen Tage zum 31. März 1973 aufgelöst worden ist,
 2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 96.559,56 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 29. Dezember 1973 zu zahlen.
- Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Der Kläger sei leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen. Das ergebe sich nach seinen eigenen Angaben in seinem Schreiben an den geschäftsführenden Gesellschafter Alfred M vom 23. März 1970, in dem er selbst dargelegt habe, daß ihm die produktorientierte Gesamtleitung des Bereichs "Dünnschicht- und Poliertechnik" von der Planung über Entwicklung, Fertigung, Applikation, Kundenbetreuung, Kundenberatung bis zur kaufmännischen Abwicklung sowie Personalbeschaffung und Personalbetreuung unterstehe; in einer Gremiumsbesprechung vom 11. Oktober habe er ebenfalls auf die organisatorische Eigenstellung der ihm unterstellten Abteilung hingewiesen. Der Kläger habe auch einen eigenen Leiter der Personal- und Sozialabteilung gehabt und diesem organisatorische Anweisungen erteilt. Aber selbst wenn der Kläger nicht leitender Angestellter gewesen wäre, sei doch der Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt worden. Die Beklagte habe den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung erstmals am 16. März 1972 gehört und ihn über die bis dahin bekannten Vorfälle unterrichtet. Der Betriebsrat habe der fristlosen Kündigung zugestimmt. Nach der Beurlaubung



des Klägers habe sein Stellvertreter am 17. März 1972 die Geschäftsleitung darüber informiert, daß der Kläger versucht habe, mit ihm zusammen hinter dem Rücken der Geschäftsleitung nach England zu fahren, um dem englischen Verhandlungspartner der Beklagten den Führungsstab des dem Kläger unterstellten Bereichs zur Übernahme anzubieten. Daraufhin sei der Betriebsrat an diesem Tage über diesen Vorgang unterrichtet worden. Der Betriebsrat sei ein zweites Mal zusammengetreten und habe der Beklagten mitgeteilt, daß es bei seiner Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Klägers verbleibe. Die fristlose Kündigung sei auch begründet aus den in dem Kündigungsschreiben aufgeführten Kündigungsgründen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. In der Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Anträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

I.1. Die Kündigung ist, entgegen der Auffassung der Revision, nicht schon deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat nicht gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG vor Ausspruch der fristlosen Kündigung ordnungsgemäß gehört worden ist. Das Betriebsverfassungsgesetz und damit auch die Pflicht, den Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 BetrVG anzuhören, findet keine Anwendung auf leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG.

2. Wie der Senat mehrfach entschieden hat, kann im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses im Urteilsverfahren als Vorfrage geprüft werden, ob ein Arbeitnehmer leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG ist. Es bedarf hierzu nicht der Durchführung eines besonderen Beschlußverfahrens, um den Rechtsstatus des Klägers zu klären



(BAG Entscheidung in Sachen 1 AZR 565/74 vom 19. August 1975, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 105 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Zwar sind Streitigkeiten vorliegender Art im Regelfall im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren auszutragen (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 5 Anm. 29; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 5 Anm. 129; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 5 Anm. 15; Bleistein, BetrVG, § 5 Anm. 41). Das schließt aber gleichwohl nicht aus, daß einschlußreich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses die Frage geklärt wird, ob ein Arbeitnehmer leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG ist. Das folgt nach Auffassung des Senats (BAG, aaO) daraus, daß der Begriff des leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3 BetrVG ein unbestimmter, vorgegebener Rechtsbegriff ist, der nicht nur die kollektiv-rechtliche Stellung des betreffenden Arbeitnehmers im Betrieb oder Unternehmen bestimmt, sondern auch unmittelbar Auswirkungen auf dessen individualrechtliche Sphäre hat. Diese Doppelfunktion macht deutlich, daß ebenso wie z. B. bei der Frage der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auch im Urteilsverfahren eine derartige Prüfung stattfinden kann, wenn es sich insoweit um eine Vorfrage handelt. Rechtskraftprobleme können, wie der Senat in der oben erwähnten Entscheidung ausgeführt hat, nicht auftreten, Gegenstand der materiellen Rechtskraft im Kündigungsschutzprozess ist allein die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch eine ganz bestimmte Kündigung aufgelöst oder nicht aufgelöst worden ist. Nur der Subsumtionsschluß des Gerichts als ganzer wird von der Rechtskraft erfaßt, nicht jedoch einzelne Vorfragen. Insbesondere kann auch die im Urteilsverfahren getroffene Feststellung über den Status eines Arbeitnehmers als leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG keine Rechtskraftwirkung gegenüber dem hier nicht beteiligten Betriebsrat entfalten.

3. Frei von Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht für den Kläger die Stellung eines leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG angenommen.



Nach dieser Gesetzesvorschrift ist leitender Angestellter, wer im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnimmt, die ihm regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei der Prüfung der Frage, wer leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG ist, entscheidend, inwieweit dem Angestellten die Wahrnehmung von unternehmerischen (Teil-) Aufgaben übertragen ist (Beschuß vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 -, AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972; Beschlüsse vom 19. November 1974 - 1 ABR 20/73 und 50/73 -, AP Nr. 2 und Nr. 3 zu § 5 BetrVG 1972; Beschlüsse vom 17. Dezember 1974 - 1 ABR 113/73 und 131/73 -, [demnächst] AP Nr. 8 und Nr. 6 zu § 5 BetrVG 1972; Beschuß vom 28. Januar 1975 - 1 ABR 52/73 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 5 BetrVG 1972; die vorgenannten Entscheidungen sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die spezifischen Unternehmernaufgaben müssen die Tätigkeit des Angestellten schwerpunktmäßig bestimmen. Was unter der Wahrnehmung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben zu verstehen ist, hat der Senat in den genannten Entscheidungen ebenfalls näher dargelegt. Diese Voraussetzung ist gegeben, wenn der Angestellte kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische, personelle oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens dadurch ausübt, daß er entweder selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft oder kraft seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensführung bei ihren Entscheidungen nicht vorbeigehen kann. Die Beeinflussung des Entscheidungsspielraums des Angestellten durch vorgegebene Richtlinien oder Sachzwänge sind im Regelfall für dessen Rechtsstatus unschädlich. Maßgeblich ist eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten. Die Stellung des betreffenden Angestellten in der Hierarchie des Unternehmens kann jedoch einen Anhaltspunkt für die Bedeutung seiner Funktion und seines Entscheidungsspielraums innerhalb des Gesamtunternehmens ab-

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



geben. Je tiefer er in der Hierarchie steht, je mehr Vorgesetzte er hat, umso weniger spricht dafür, daß er einen eigenen breiten Entscheidungsspielraum besitzt. Die Aufgaben selbst muß der Angestellte "nach Dienststellung und Dienstvertrag" wahrnehmen. Zwischen Arbeitsvertrag und tatsächlicher Arbeitsleistung muß also Deckungsgleichheit bestehen.

Den Tatsachengerichten steht bei der Gesamtwertung der von dem betreffenden Angestellten ausgeübten Tätigkeit ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob die Bewertungsmaßstäbe im einzelnen richtig erkannt sind, eine vertretbare Gesamtwertung aller maßgeblichen Gesichtspunkte erfolgt ist und ob alle wesentlichen Tatsachen ohne Verstoß gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze berücksichtigt worden sind (vgl. BAG, aaO).

Das Landesarbeitsgericht geht in seinem Urteil von den Grundsätzen aus, wie sie der erkennende Senat in seinem Beschluß vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - (aaO) aufgestellt hat. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nahm der Kläger in erheblichem Umfang unternehmerische Teilaufgaben wahr. Er nahm als verantwortlicher Leiter des ihm unterstellten Bereiches, der für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von besonderer Bedeutung war, im Unternehmen der Beklagten eine Schlüsselposition ein. Ihm unterstand eigenverantwortlich die Entwicklung und Produktion auf dem Gebiete der dünnen Schichten sowie die wirtschaftliche und organisatorische Betreuung eines Labors für physikalisch-chemische Fertigungsverfahren. Zu Recht hebt das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang die Tatsache hervor, daß der Beklagten auf diesem Gebiet mehrere Patente erteilt sind und sie hierüber Lizenzverträge mit anderen Firmen abgeschlossen hatte. Für die Wahrnehmung unternehmerischer Teilaufgaben spricht auch, daß nach den eigenen Angaben des Klägers ihm die produktionsorientierte Gesamtleitung des Bereichs "Dünnschicht- und Poliertechnik" übertragen

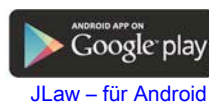


war, wozu die Berechnung der Kostenträger von der Planung über die Entwicklung, Fertigung, Applikation, Kundenbetreuung, Kundenberatung bis zur kaufmännischen Abwicklung sowie die Personalbeschaffung und Personalbetreuung gehörte. Auch soweit das Landesarbeitsgericht annimmt, für die Frage ob ein Arbeitnehmer eine leitende Tätigkeit i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG ausübe, sei es ohne Bedeutung, daß die Unternehmensleitung sich die Endentscheidung vorbehalte, steht diese Ausführung im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats. Es genügt, daß der Angestellte kraft seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an der die Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann, er also - sei es aufgrund eigener Initiative, sei es aufgrund eines Auftrags der Unternehmensleitung - verbindliche Voraussetzungen trifft. Dies ist nach den Feststellungen des angefochtenen Beschlusses für den Kläger gegeben. Neben der Leitung des Bereichs war er für die Entwicklung der Forschung in dem ihm unterstellten Bereich alleinverantwortlich. Es blieb der Unternehmensführung nur überlassen, ob sie die von dem Kläger erarbeiteten Ergebnisse verwerten wollte.

Angesichts dieser Feststellungen liegt die Wertung des Landesarbeitsgerichts, bei dem Kläger handle es sich um einen leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG, zum mindesten durchaus in dem ihm zustehenden Beurteilungsspielraum. Es ist weder ein Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften noch gegen die Denkgesetze ersichtlich, wenn das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung kommt, die dem Kläger eigenverantwortlich übertragenen Aufgaben seien für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von besonderer Bedeutung gewesen; er habe aufgrund der ihm übertragenen Aufgaben bei der Beklagten eine Schlüsselposition eingenommen.

4. Steht demnach fest, daß der Kläger leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG gewesen ist, dann brauchte der Betriebsrat nicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG vor Ausspruch der fristlosen Kündigung gegenüber dem Kläger gehört zu werden. Es erübrigt sich daher, auf die Hilfs-

Hinweis: Durch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrfG geschützt.



begründung des Landesarbeitsgerichts einzugehen, der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß gehört worden. Auf die gegen diese Hilfsbegründung seitens der Revision erhobenen Verfahrensrügen kommt es nicht mehr an.

II. Dagegen halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, soweit es zu dem Ergebnis gelangt ist, die von der Beklagten ausgesprochene außerordentliche fristlose Kündigung sei wirksam, einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Eine außerordentliche, hier ohne Einhaltung einer Frist erklärte Kündigung ist nur wirksam, wenn ein wichtiger Grund gegeben ist (§ 626 BGB). Dies ist nach dem Gesetz dann der Fall, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Kläger habe seine Vertrauensstellung bei der Beklagten mißbraucht, indem er versucht habe, sein technisches Wissen dem englischen Geschäftspartner der Beklagten zu einem Zeitpunkt anzubieten, als die Verhandlungen der Beklagten über die Übernahme des Forschungsbereiches "Dünnschicht- und Poliertechnik" festgefahren gewesen seien. Damit habe er bewußt die Verhandlungsposition der Beklagten geschwächt. Er habe auch versucht, seinen Stellvertreter, den Zeugen S , und seinen Mitarbeiter, den Zeugen G , zu verleiten, ebenfalls zu der englischen Firma überzuwechseln. Seinen Stellvertreter S habe er überreden wollen, mit ihm nach England zu fahren, um entsprechende Verhandlungen zu führen. Seine Mitarbeiter habe er durch Äußerungen, die Verhandlungen mit der englischen Firma seien "geplatzt", verunsichert und damit den Boden für weitere Kündigungen vorbereitet.

2. Die Ausführungen, mit denen das Landesarbeitsgericht seine Ansicht über die Berechtigung der fristlosen Entlassung begründet, sind in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Nicht nachprüfbar sind, von zulässigen und begründeten Verfahrensrügen abgesehen, tatsächliche Feststellungen und die auf tatsächlichem Gebiet liegende Würdigung des Tatsachengerichts, Verstöße gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze ausgenommen. Nachprüfbar sind, ohne daß es einer Verfahrensrüge bedarf, materielle Rechtsverstöße. Das Revisionsgericht kann daher nachprüfen, ob das Tatsachengericht den Begriff des wichtigen Grundes in seiner rechtlichen Bedeutung richtig erkannt und richtig angewendet hat und ob der Sachverhalt als rein tatsächlicher Umstand geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben und ob es dieserhalb hinreichend umfassend festgestellt ist. Richtig angewandt ist der Begriff des wichtigen Grundes nur dann, wenn die Tatsachen zulänglich, erschöpfend und widerspruchsfrei gewürdigt worden sind. Der Tatsachenrichter ist daher gehalten, alle wesentlichen Umstände des Falles, die von Bedeutung sein können und die für und gegen die Kündigung sprechen, insbesondere die beiderseitigen Interessen der Arbeitsvertragsparteien gegeneinander abzuwägen. Fehlt es an einer solchen Interessenabwägung oder ist sie unvollständig, dann hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt, das Urteil beruht in einem solchen Falle auf einem Rechtsirrtum.

3. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht in verschiedener Hinsicht nicht beachtet. Es hat vor allem Umstände, die zugunsten des Klägers sprechen könnten, nicht oder nicht genügend berücksichtigt und erforscht, insbesondere den Sachverhalt im Hinblick auf die von der Beklagten mit ihrem englischen Geschäftspartner geführten Verhandlungen und deren Auswirkungen auf die von ihnen betroffenen Arbeitnehmer nicht genügend aufgeklärt und gewürdigt. Die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts beruht insoweit auf unvollständigen Grundlagen. Dies ergibt



sich schon bei dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt. Es kann daher dahinstehen, ob die gegenüber den diesbezüglichen Feststellungen erhobenen Verfahrensrügen durchgreifen. Es ist auf jeden Fall eine erneute erweiterte Tatsachenfeststellung vorzunehmen.

Das Landesarbeitsgericht hat bei der Würdigung der Zeugenaussagen nicht im ausreichenden Maße berücksichtigt, daß der von dem Kläger geleitete Forschungsbereich sich in der Verlustzone befand und die Beklagte deshalb Überlegungen anstellte, diesen Bereich in ein anderes Unternehmen einzubringen oder ihn möglicherweise zu schließen. Es hat weiter unbeachtet gelassen, daß die Verhandlungen mit der englischen Firma Anlaß zu Gerüchten unter den Mitarbeitern des Forschungsbereiches "Dünnschicht- und Poliertechnik" gaben und zur Unsicherheit über den Fortbestand ihrer Arbeitsplätze führen mußte. Aus den Zeugenaussagen ergibt sich auch nicht mit hinreichender Sicherheit, ob der Kläger im Wege des Vertrauensbruchs unter Mitnahme von Mitarbeitern seiner Abteilung und des ihm bekannten technischen "know how" zu dem englischen Geschäftspartner überwechseln wollte oder ob nicht vielmehr Zweck dieser Gespräche ein Anliegen des Klägers war, sich mit seinen Mitarbeitern darüber zu unterhalten, welche Auswirkungen möglicherweise das Scheitern der Verhandlungen mit der englischen Firma für den Bestand ihrer Arbeitsplätze haben könnte und was zur Sicherung ihres zukünftigen beruflichen Fortkommens zu unternehmen sei. So könnten die vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen und daher vom Revisionsgericht zu verwertenden Aussagen der Zeugen ebenfalls gewertet werden. Nach den Aussagen des Zeugen S hat er selbst bei dem Kläger angeregt, dieser möge nach England fahren, um zu erkunden, wie der Stand der von der Beklagten mit dem englischen Geschäftsführer geführten Verhandlungen sei. Aus der Aussage dieses Zeugen ergibt sich jedenfalls nicht ohne weiteres, daß der Kläger mit dem Zeugen nach England fahren wollte, um sein Überwechseln zu der englischen

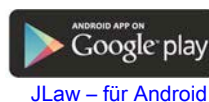


Firma vorzubereiten. Ebenso wenig kann aus der Aussage des Zeugen G - ihr richtiges verfahrensrechtliches Zustandekommen unterstellt - zweifelsfrei entnommen werden, der Zeuge sei durch die Äußerungen des Klägers über den Stand der Verhandlungen und über die wirtschaftliche Situation der Beklagten verunsichert worden. Nach der Zeugenaussage hat das Gespräch mit dem Kläger zu einer Zeit stattgefunden, als der Zeuge sich schon entschlossen hatte, sein Arbeitsverhältnis aufzukündigen. Entsprechendes gilt für die Aussagen der Zeugen D und W . Aus ihnen könnte ebenfalls entnommen werden, daß sie nicht durch Äußerungen des Klägers verunsichert und veranlaßt worden sind, ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Sind aber, wie hier, einander entgegengesetzte Wertungen der Zeugenaussagen je für sich möglich, dann wäre es Aufgabe des Berufungsgerichts gewesen, weitere Aussagen der Zeugen herbeizuführen, um eine vollständige Bekundung zu gewinnen. Sie hätten sodann unter Berücksichtigung der damaligen Gesamtsituation des Unternehmens und des Forschungsbereiches "Dünnschicht- und Poliertechnik" abgewogen werden müssen und es wäre ggf. zu prüfen gewesen, welche Aussagen oder welcher Teil der Zeugenaussagen für oder gegen die von der Beklagten geltend gemachten Kündigungsgründe sprechen könnten.

Das Landesarbeitsgericht hat somit nicht alle Umstände festgestellt und bei seiner Würdigung in Betracht gezogen. Damit hat es den unbestimmten Rechtsbegriff des wichtigen Grundes nicht richtig angewandt. Da das Revisionsgericht die Prüfung, die auf tatsächlichem Gebiet liegt, selbst nicht vornehmen kann, war das Urteil aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

4. Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht unter nochmaliger Anhörung der Zeugen unter Berücksichtigung der oben gemachten Ausführungen erneut prüfen müssen, wie die Zeugen aus der damaligen Gesamtsituation heraus die Äußerungen des Klägers verstehen konnten. Dabei



wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß alle Gespräche über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und die sich hieraus für den Kläger und seine Mitarbeiter für ihre berufliche Zukunft ergebenden Folgen allein noch keine Verletzung der Treuepflicht gegen die Beklagte darstellen und von einer unzulässigen Abwerbung erst gesprochen werden kann, wenn versucht wird, die Arbeitnehmer zu veranlassen, unter Vertragsbruch aus dem Arbeitsverhältnis ihres Arbeitgebers auszuscheiden (vgl. hierzu BGH AP Nr. 13 zu § 826 BGB).

5. Ist die außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt, hat das Landesarbeitsgericht zu prüfen, ob die von der Beklagten angegebenen Kündigungsgründe die fristgemäße Kündigung rechtfertigen können. Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß die Kündigungsgründe auch nicht eine fristgemäße Kündigung begründen können, dann wird es zu prüfen haben, ob und inwieweit der von dem Kläger geltend gemachte Zahlungsanspruch gerechtfertigt ist.

gez.: Dr. Müller Bichler Wendel

Muhr Dr. Lohauß



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

