

11. Nov. 1958

Für das Nachschlagewerk! Ja (i)
Für die Sammlung! Nein
Für die Fachpresse! Nein

Gesetz: ZPO §§ 286, 320; BGB § 626

Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. April 1920 § 11 Ziffer VIII Abs. 3

Leitsätze:

1. In dem Einvernehmen der Partei mit einer nur informatorischen Vernehmung eines Zeugen liegt noch nicht stets ein ausdrücklicher oder ein stillschweigender Verzicht auf die förmliche Vernehmung des Zeugen.
2. Die Nachprüfung, ob tatsächlich ein schuldhaftes vertragswidriges Verhalten des Klägers gegeben war, das die Beklagte zur außerordentlichen Kündigung des mit dem Kläger eingegangenen Arbeitsverhältnisses berechnigte, ist im Revisionsverfahren nur im beschränkten Maße möglich. Sie ist ihm entzogen, soweit sie tatsächliche Feststellungen trifft und soweit sie besondere tatsächliche Einzelheiten des Falles als solche in den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes einordnet. Nachprüfbar durch das Revisionsgericht ist lediglich, ob das Gericht der Tatsacheninstanz den Begriff des wichtigen Grundes an sich verkannt hat und ob der Sachverhalt allgemein gesehen, also ohne die Besonderheiten des Einzelfalles, als rein tatsächlicher Umstand geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben (vgl. BAG 2 AZR 86/54, Urteil vom 3. November 1955, AP Nr. 5 zu § 626 BGB).
3. Nach § 11 Ziffer VIII Abs. 3 des Tarifvertrages für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. April 1920 fällt die Karenzentschädigung auch dann weg, wenn der Arbeitgeber wegen des vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten den Arbeitsvertrag fristgemäß kündigt oder durch Vereinbarung löst.

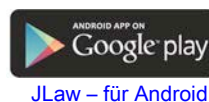
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 2 AZR 402/56

Urteil des BAG vom 11. November 1958 LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 402/56

Sa 73/56 Düsseldorf
(Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
11. November 1958

z. Weinrich,
gierungssekretär
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1958 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Müller und Donnig für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das am 5. Juni 1956 verkündete Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kammer in Köln, - 2b Sa 73/56 - aufgehoben.

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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger stand vom 1. Juni 1949 an in den Diensten der Beklagten. Er ist Chemiker und war bei der Beklagten mit wissenschaftlichen Arbeiten betraut. Zuletzt hatte er die Stellung eines Leiters der Labor- und Versuchsabteilung der Beklagten inne.

Die Parteien vereinbarten am 8. November 1949 eine Wettbewerbsbeschränkung zu Lasten des Klägers, nach der dieser auf die Dauer von drei Jahren seit seinem Ausscheiden aus dem Anstellungsverhältnis bei der Beklagten in keinem Anstellungsverhältnis bei einem Konkurrenzunternehmen der Beklagten tätig sein durfte. In der Wettbewerbsvereinbarung war dem Kläger eine Karenzentschädigung in Höhe von zwei Drittel seiner letzten Bezüge zugesichert worden. In der Vereinbarung ist hinsichtlich der Entschädigung folgende Regelung getroffen:

"Eine Entschädigung ist trotz Bindung des Angestellten an das Wettbewerbsverbot nicht zu zahlen, wenn der Anstellungsvertrag aus Gründen aufgehoben worden ist, die eine fristlose Entlassung gerechtfertigt haben würden."

Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet weiterhin die in §§ 11, 11a des Reichstarifvertrages für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. Januar 1920 getroffene Regelung über Wettbewerbsverbote Anwendung. Dort heißt es unter VIII Abs. 3:

"Löst der Arbeitgeber das Dienstverhältnis aus einem wichtigen Grund auf, der durch vertragswidriges Verhalten des Angestellten veranlaßt ist, so hat der Angestellte keinen Anspruch auf die Entschädigung."

Der Kläger erstellte in seiner Eigenschaft als Leiter des Versuchslabors unter dem 19. November 1953 einen Bericht über ein einfaches Verfahren zur Veränderung der Viskoseigenschaften kurz vor dem Verspinnen. Die Beklagte machte diesen Bericht auch dem Leiter ihrer Produktionsabteilung, ihrem damaligen Prokuristen Dr. K██████, zugänglich. Dr. K██████ war nicht Vorgesetzter des Klägers, sondern

- 3 -

ebenso wie dieser Abteilungsleiter. In einer "internen Mitteilung" vom 10. August 1954 äußerte sich Dr. K. [REDACTED] zu dem Bericht des Klägers kritisch. Der Kläger verfaßte ebenfalls in der Form einer internen Mitteilung vom 17. September 1954 eine Gegenäußerung, in der er auf die sachlichen Bedenken Dr. K. [REDACTED] einging, diese Bedenken als unrichtig bezeichnete und schließlich sich scharf gegen die Person des Dr. K. [REDACTED] wandte. Er äußerte insofern, in Dr. K. [REDACTED] sei der Wunsch, einem anderen etwas auszuwischen, vorherrschend. Es werde in dem Bericht bewußt riskiert, den Vorstand der Beklagten zu täuschen, um damit eine Arbeit lahmzulegen, die für das Werk von Bedeutung sein könne. Dies geschehe aus persönlichen Beweggründen, um das Vertrauen des Vorstandes zum Kläger und zu seiner Arbeit und die Glaubwürdigkeit seiner Aussagen zu untergraben. Dr. K. [REDACTED] bediene sich dazu Mittel, die ihm auf Grund seines Charakters, seiner südöstlichen Herkunft oder seiner Erziehung einwandfrei erschienen, die aber nach den herkömmlichen Vorstellungen nicht in Ordnung wären. Diese Mittel seien Bluff, Feigheit, Hinterhältigkeit, Schmeichelei, Heuchelei, Verdrehung von Tatsachen, die dann offensichtliche Verleumdung sei, Ausnutzung von Mitteilungen und Ergebnissen seiner Mitarbeiter, die er dann als eigenes Gedankengut weitergebe. Dr. K. [REDACTED] und seine Mitarbeiter stellten bekannte Tatsachen und Versuchsergebnisse falsch dar. Die Ansichten von Dr. K. [REDACTED] seien ein Ansinnen, das nur dem Gehirn z.B. einer Putzfrau entspringen könne.

Das Vorstandsmitglied der Beklagten, Dr. Ka. [REDACTED], gab diesen Bericht des Klägers an Dr. K. [REDACTED] weiter. Es kam dann am 28. September 1954 zu einer Aussprache zwischen dem Kläger und Dr. Ka. [REDACTED], die damit endete, daß das Vertragsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten einverständlich aufgehoben wurde.

Noch am gleichen Tage schrieb die Beklagte an den Kläger wie folgt:

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

"Wir beziehen uns auf die mit Ihnen heute gehabte Unterredung, bei der wir Ihnen darlegten und Sie auch einsehen mußten, daß der Inhalt Ihrer internen Mitteilung vom 17. d.M. Gründe zu einer fristlosen Lösung des mit Ihnen bestehenden Dienstverhältnisses darstellen. Nach eingehender Aussprache mit Ihnen haben wir von der Durchführung dieser fristlosen Entlassung abgesehen und mit Ihnen vereinbart, daß Sie mit Wirkung vom 31. Dezember 1954 aus unseren Diensten ausscheiden.

Es wurde weiter mit Ihnen vereinbart, daß wir Ihnen Ihre bisherigen Bezüge bis zur Wiederaufnahme einer anderweitigen Tätigkeit gewähren, jedoch bis spätestens zum 31. Januar 1955. Damit sind alle etwaigen, insbesondere auch die Urlaubsansprüche bis einschließlich 1954 abgegolten. Das mit Ihnen geschlossene Wettbewerbsverbot vom 8. November 1949 wird hiervon jedoch nicht berührt."

Der Kläger schied sofort aus den Diensten der Beklagten aus, schrieb jedoch am 11. Oktober 1954, er sei der Meinung, es habe kein Grund für eine fristlose Entlassung bestanden. Das Vorliegen eines solchen Grundes habe er auch nicht in der Besprechung vom 28. September 1954 anerkannt. Im übrigen halte er sich aber an die mit der Beklagten getroffene Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werde.

Der Kläger trat am 1. Januar 1955 eine neue Stellung an, in der er weniger verdiente als bei der Beklagten. Er nimmt die Beklagte auf Zahlung einer Wettbewerbsentschädigung in Höhe von monatlich 575,16 DM zunächst für die Monate Januar und Februar 1955 mit zusammen 1.150,32 DM in Anspruch.

Die Beklagte bittet um Klageabweisung. Sie ist der Ansicht, dem Kläger stehe der von ihm geltend gemachte Anspruch nicht zu, da das Arbeitsverhältnis wegen eines Grundes aufgelöst worden sei, der die fristlose Entlassung des Klägers gerechtfertigt hätte.

Das Landesarbeitsgericht hat, nachdem das Arbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt hatte, die Klage abgewiesen. Es ist der Ansicht, daß der Anspruch des Klägers auf Auszahlung

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



der Wettbewerbsentschädigung entfalle, weil das Arbeitsverhältnis wegen eines vertragswidrigen Verhaltens, das die Beklagte zur außerordentlichen Kündigung berechtigt hätte, aufgelöst worden sei.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und Verurteilung nach Klageantrag.

Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

I. Der Kläger stützt den von ihm geltend gemachten Anspruch auf die von den Parteien abgeschlossene Wettbewerbsabrede, durch die der Kläger gehindert ist, eine Stellung in einem Konkurrenzunternehmen der Beklagten anzunehmen, während die Beklagte verpflichtet ist, ihm eine Karenzentschädigung zu zahlen. Daß dieses Wettbewerbsverbot gültig vereinbart ist, hat das Landesarbeitsgericht festgestellt. Es hat weiter ausgeführt, daß gegen die Rechtswirksamkeit des vereinbarten Wettbewerbsverbots Bedenken, insbesondere solche aus § 138 BGB, nicht bestehen. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist insoweit auch von der Revision nicht angegriffen und in der Revisionsbeantwortung ebenfalls nicht in Zweifel gezogen worden.

Nach der mit dem Kläger getroffenen Wettbewerbsvereinbarung ist eine Entschädigung von der Beklagten trotz Bindung des Klägers an das Wettbewerbsverbot dann nicht zu zahlen, "wenn der Anstellungsvertrag aus Gründen aufgehoben worden ist, die eine fristlose Entlassung gerechtfertigt haben würden". Diese Regelung ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend feststellt, jedenfalls für den Arbeitnehmer nicht günstiger als die entsprechende Regelung in dem Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. Januar 1920. Wenn es dort heißt, daß der Angestellte keinen Anspruch auf die Entschädigung habe, "wenn der Arbeitgeber das Dienstverhält-



- 6 -

nis aus einem wichtigen Grund aufgelöst habe, der durch vertragswidriges Verhalten des Angestellten veranlaßt sei", so ist diese Regelung, wie das Landesarbeitsgericht rechtsirrtumsfrei feststellt, gleichbedeutend mit der Regelung, die die Parteien einzelvertraglich für das zwischen ihnen eingegangene Arbeitsverhältnis getroffen haben. Es macht sonach keinen Unterschied zu Gunsten des Angestellten, daß es in der einzelvertraglichen Regelung heißt "wenn der Anstellungsvertrag aus Gründen aufgehoben worden ist, die eine fristlose Entlassung gerechtfertigt haben würden" und demgegenüber in der tariflichen Bestimmung "löst der Arbeitgeber das Dienstverhältnis aus einem wichtigen Grund auf, der durch vertragswidriges Verhalten des Angestellten veranlaßt ist".

Entgegen den Ausführungen der Revision ist der Senat bei der ihm offenstehenden Auslegung des Tarifvertrages vom 27. Januar 1920 ebenso wie das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen, daß die Anwendung der Vorschrift des § 11 VIII Abs. 3

"löst der Arbeitgeber das Dienstverhältnis aus einem wichtigen Grund auf, der durch vertragswidriges Verhalten des Angestellten veranlaßt ist, so hat der Angestellte keinen Anspruch auf Entschädigung"

nicht voraussetzt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund wegen vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten ohne Innehaltung einer Kündigungsfrist beendet hat. Die tarifliche Regelung will den Verlust des Anspruches auf die Wettbewerbsentschädigung trotz Fortbestandes des Wettbewerbsverbots daran knüpfen, daß der Angestellte selbst durch ein vertragswidriges Verhalten, das den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verursacht hat. Dieser gedankliche Inhalt der Regelung ist sowohl dann erfüllt, wenn der Arbeitgeber aus wichtigem Grund wegen vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten ohne Innehaltung einer Kündigungsfrist gekündigt hat, wie aber auch dann, wenn er aus Entgegenkommen oder aus sozialen Gründen dem Angestellten bei einer außeror-

- 7



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



- 7 -

dentlichen Kündigung eine Übergangsfrist gewährt hat, also nicht mit sofortiger Wirkung, sondern unter Gewährung einer Frist von seiner Befugnis zur Kündigung aus wichtigem Grund Gebrauch gemacht hat; er ist insbesondere aber auch dann gegeben, wenn der Arbeitgeber wegen des gegebenen Tatbestandes eines vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten, das zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, das Arbeitsverhältnis in der Form der einverständlichen Aufhebung beendet hat. Jede andere Auslegung würde zu dem unbilligen Ergebnis führen, daß der Arbeitgeber, der aus Entgegenkommen oder aus sozialen Gründen trotz Vorliegens eines Sachverhaltes, der zur außerordentlichen Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten ohne Innehaltung einer Frist berechtigt haben würde, die Lösung des Arbeitsverhältnisses in der für den Angestellten schonenderen Form der befristeten Kündigung oder der einverständlichen Aufhebung vornimmt, für dieses sein Entgegenkommen bestraft würde. Gerade die von dem Senat dem Tarifvertrag und dem Einzelarbeitsvertrag gegebene Auslegung bewahrt den angestellten Chemiker vor der Gefahr, daß im Falle eines vertragswidrigen Verhaltens der Arbeitgeber verständlicherweise die fristlose Entlassung wählt und damit von der für den angestellten Chemiker günstigeren Möglichkeit, daß der Arbeitgeber in einem solchen Falle fristgemäß kündigt oder mit dem Chemiker die Lösung des Arbeitsvertrages vereinbart, keinen Gebrauch macht. Diese Möglichkeit will offenbar weder der Tarifvertrag noch der Einzelarbeitsvertrag dem Chemiker von vornherein praktisch verbauen.

Der Senat tritt sonach grundsätzlich der Auslegung des Landesarbeitsgerichts bei, daß nach der tariflichen Bestimmung in § 11 VIII Abs. 3 der Anspruch auf die Wettbewerbsentschädigung auch dann entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten, das zur außerordentlichen Kündigung berechtigt hätte, im Wege einverständlicher Aufhebung beendet wird.



- 8 -

Diese Auslegung entspricht im übrigen auch der in dem Schrifttum überwiegend vertretenen Ansicht (vgl. Schlegelberger-Schröder, HGB, 3. Aufl., § 75 Anm. 7; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Band 1, S. 234 Anm. 41, S. 233 Anm. 30; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 400/401; ähnlich auch Würdinger, HGB, 2. Aufl., 1953, Einleitung § 75).

Der Revision ist zuzugeben, daß diese Folge dann nicht eintritt, wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei einem Streit darüber, ob ein schuldhaftes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers gegeben ist, vergleichsweise ohne Klärung dieser zwischen ihnen bestehenden Streitfrage die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, wenn also das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß der Arbeitgeber an seiner Rechtsansicht, es läge ein Grund zur außerordentlichen Kündigung wegen schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten vor, festhält. So ist aber der Sachverhalt nach der das Revisionsgericht bindenden tatsächlichen Auslegung des Landesarbeitsgerichts hier nicht gegeben. Aus den Entscheidungsgründen des Landesarbeitsgerichts (Seite 12, 13) ergibt sich vielmehr, daß das Landesarbeitsgericht der Ansicht ist, die Beklagte habe den Kläger nicht im unklaren darüber gelassen, daß das Arbeitsverhältnis wegen eines schuldhaft vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten aus einem die fristlose Entlassung rechtfertigenden wichtigen Grunde beendet werde. Wenn das Landesarbeitsgericht diese seine Auslegung auf das Schreiben vom 28. September 1954 stützt und weiter mit der Tatsache rechtfertigt, daß dem Kläger jedes Weiterarbeiten im Betriebe ab sofort untersagt wurde und er sämtliche Unterlagen herausgeben mußte, so steht diese Auslegung nicht in Widerspruch zu Denkgesetzen, Erfahrungssätzen oder anerkannten Auslegungsregeln. Sie läßt auch keinen wesentlichen Auslegungstoff unberücksichtigt. Diese sonach jedenfalls mögliche Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist für das Revisionsgericht bindend. Es steht also fest, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien von der Beklagten im Wege

der einverständlichen Aufhebung unter ausdrücklicher Aufrechterhaltung ihrer Rechtsansicht, sie sei zur außerordentlichen Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens befugt, beendet worden ist. Es kann also nicht die Rede davon sein, daß die Beklagte vergleichsweise auf die Befugnis¹ zur außerordentlichen Kündigung verzichtet hat.

Wenn die Beklagte in dem Schreiben vom 28. September 1954 erklärt hat "das mit Ihnen geschlossene Wettbewerbsverbot vom 8. November 1949 wird hiervon jedoch nicht berührt", so folgt daraus nicht etwa, daß die Beklagte sich verpflichten wollte, ungeachtet der Tatsache, daß ihrer Ansicht nach ein vertragswidriges, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigendes Verhalten des Klägers vorlag, die Wettbewerbsentschädigung in Abweichung der mit dem Kläger getroffenen Vereinbarung und in Abweichung von der tariflichen Regelung des Reichstarifvertrages vom 27. Januar 1920 fortzahlen zu wollen.

II. Danach kommt es entscheidend darauf an, ob tatsächlich ein schuldhaftes vertragswidriges Verhalten des Klägers gegeben war, das die Beklagte zur außerordentlichen Kündigung des mit dem Kläger eingegangenen Arbeitsverhältnisses berechtigte.

Das Landesarbeitsgericht bejaht diese Frage unter eingehender Würdigung des gesamten Sachverhalts. Es geht davon aus, daß wichtiger Grund zur fristlosen Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses jeder Umstand sei, der dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragszeit oder der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar mache. Mit dieser Umschreibung des Begriffes des wichtigen Grundes folgt das Landesarbeitsgericht der in Rechtsprechung und Schrifttum einhellig vertretenen Ansicht.

Die Begründung, die das Landesarbeitsgericht für seine Entscheidung gegeben hat, ist der Nachprüfung im Revisionsverfahren^{nur} im beschränkten Maße zugänglich. Sie ist ihr entzogen, soweit sie tatsächliche Feststellungen trifft und



soweit sie besondere tatsächliche Einzelheiten des Falles als solche in den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes einordnet. Nachprüfbar durch das Revisionsgericht ist lediglich, ob das Gericht der Tatsacheninstanz den Begriff des wichtigen Grundes an sich verkannt hat und ob der Sachverhalt allgemein gesehen, also ohne die Besonderheiten des Einzelfalles, als rein tatsächlicher Umstand geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben (vgl. BAG 2 AZR 86/54, Urteil vom 3. November 1955, AP Nr. 5 zu § 626 BGB). Richtig angewendet ist aber der Begriff des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB nur dann, wenn die entsprechenden Tatsachen hinreichend, erschöpfend und widerspruchsfrei gewürdigt werden (vgl. BAG 2 AZR 39/54, Urteil vom 3. November 1955, AP Nr. 4 zu § 626 BGB).

Wenn auch das Landesarbeitsgericht eingehend den gesamten Sachverhalt gewürdigt hat, so ist doch diese Würdigung insofern nicht restlos vollständig, als das Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich zu der Frage Stellung genommen hat, ob seine Würdigung die gleiche wäre, wenn der Kläger tatsächlich um vertrauliche Behandlung seines Berichtes vom 17. September 1954 gebeten hat und Dr. K. [REDACTED] eine solche vertrauliche Behandlung zugesichert hat. Die insoweit von dem Kläger erhobene Revisionsrüge ist begründet.

Aus dem Schriftsatz des Klägers vom 28. Mai 1956, den das Landesarbeitsgericht in seinem Urteil in Bezug genommen hat, ist ersichtlich, daß der Kläger behauptet hat, es sei ihm von Dr. K. [REDACTED] versprochen worden, den Bericht des Klägers zur Grundlage einer mündlichen Unterredung zu machen und daß ausdrücklich gesagt worden sei, eine Weitergabe dieses Berichtes erfolge nicht. Erst daraufhin habe er den Bericht an Dr. K. [REDACTED] ausgehändigt. Das Landesarbeitsgericht hat auch den Zeugen Dr. K. [REDACTED] zu seiner mündlichen Verhandlung vom 5. Juni 1956 geladen. Dr. K. [REDACTED] ist jedoch nicht förmlich vernommen, sondern ausweislich des Protokolls "im Einvernehmen mit den Parteien informatorisch gehört worden". Danach haben die Parteien auf ihre alten

Anträge Bezug genommen. Im Tatbestand des angefochtenen Urteils ist das Ergebnis der informatorischen Anhörung des Zeugen Dr. Ka[REDACTED] dahin wiedergegeben, daß Dr. Ka[REDACTED] die Behauptungen des Klägers bezüglich der Nichtweitergabe des Berichtes an Dr. K[REDACTED] nicht bestätigt habe.

Weder aus dem Protokoll vom 5. Juni 1956 noch aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils erhellt sonach, daß der Kläger nach der im Einvernehmen mit den Parteien vorgenommenen informatorischen Anhörung des Zeugen Dr. Ka[REDACTED] auf die förmliche Vernehmung des Dr. Ka[REDACTED] ausdrücklich verzichtet hat und damit den gestellten Beweisantrag zurückgezogen hat. Ein Verzicht des Klägers insoweit folgt nach Ansicht des Senats insbesondere nicht daraus, daß sich die Parteien ausweislich des Protokolls und des Tatbestandes des angefochtenen Urteils mit der nur informatorischen Vernehmung des Zeugen einverstanden erklärt haben. Auch war der Kläger nach Ansicht des Senats nicht gehalten, nach der informatorischen Vernehmung des Zeugen - auch er hatte sich mit dieser Form der Vernehmung einverstanden erklärt - ausdrücklich zu Protokoll zu erklären, daß er seinen Beweisantrag aufrecht erhalte und auf förmliche Vernehmung des Zeugen bestehe. Auch war es nach Ansicht des Senats nicht erforderlich, daß der Kläger Berichtigung des Tatbestandes des angefochtenen Urteils in den Fristen und Formen des § 320 ZPO beantragte, wenn er der Ansicht war, ein noch nicht erledigter Beweisantrag (förmliche Vernehmung des Dr. Ka[REDACTED]) sei in dem angefochtenen Urteil nicht beschrieben. Vielmehr muß der Senat davon ausgehen, daß nach Abschluß der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ein zulässig gestellter Beweisantrag des Klägers weder durch die im Einvernehmen mit den Parteien erfolgte informatorische Vernehmung des Dr. Ka[REDACTED] noch durch eine in dem Einverständnis mit dieser Form der Vernehmung liegende Erklärung, auf förmliche Vernehmung nicht bestehen zu wollen, erledigt war.

Die Parteien haben einen Anspruch darauf, daß die von ihnen angetretenen und noch nicht erledigten Beweisanträge, soweit sie erheblich sein können, beschrieben werden.



Aus der Würdigung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nicht mit eindeutiger Klarheit, ob das Ergebnis des Landesarbeitsgerichts durch seine Feststellung im Tatbestand des Urteils, Dr. Ka[REDACTED] habe die in sein Wissen gestellte Behauptung nicht bestätigt, beeinflusst worden ist. Insoweit hätte es jedoch einer eindeutigen Festlegung in den Entscheidungsgründen bedurft. Nach dem Inhalt der Entscheidungsgründe des Landesarbeitsgerichts ist es nicht ausgeschlossen, daß das Landesarbeitsgericht seine in dem Tatbestand getroffene Feststellung, Dr. Ka[REDACTED] habe die Behauptung des Klägers über die Zusicherung vertraulicher Behandlung nicht bestätigt, bei seiner Würdigung zu Lasten des Klägers berücksichtigt.

Das Landesarbeitsgericht wird, falls nach Maßgabe der folgenden Ausführung das Landesarbeitsgericht bei der ihm vom Senat überlassenen erneuten Würdigung des Sachverhalts dies für erheblich erachtet, sonach in der erneuten Verhandlung den Zeugen Dr. Ka[REDACTED] darüber zu vernehmen haben (und dabei dem Kläger Gelegenheit zu Fragen und Vorhaltungen zu geben haben), ob der Kläger vor Übergabe seines Berichtes dessen vertrauliche Behandlung, die Nichtweitergabe an Dr. K[REDACTED], zugesichert erhalten hat, er insbesondere die Übergabe des Berichtes hiervon abhängig gemacht hat. Sollte Dr. Ka[REDACTED] in seiner Vernehmung ebenso wie in seiner informatorischen Anhörung die Behauptung des Klägers, es sei vertrauliche Behandlung des Berichtes vor dessen Übergabe zugesichert worden, nicht bestätigen, so könnte der Beklagten kein Vorwurf daraus gemacht werden, daß sie diese Mitteilung des Klägers entgegen einer mit dem Kläger getroffenen Vereinbarung an Dr. K[REDACTED] weitergegeben hat.

Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob die Beklagte nicht auch dann, wenn vertrauliche Behandlung nicht zugesichert war, von sich aus im Hinblick auf eine etwa ihr dem Kläger gegenüber obliegende Fürsorgepflicht gehalten war, dem Kläger die von ihm gefertigte interne Mitteilung wegen der in ihr enthaltenen schweren Verunglimpfungen des Dr. K[REDACTED] zurückzugeben, nachdem sie von dem Dr. K[REDACTED] beleidigenden

- 13 -

Inhalt des Berichtes Kenntnis genommen hatte. Insoweit könnte jedoch zu Lasten des Klägers zu berücksichtigen sein, daß es auch dann, wenn aus diesem Grund eine Weitergabe des Berichtes in der vom Kläger gewählten Fassung an Dr. K. unterbleiben mußte, vom Standpunkt der Beklagten zu prüfen war, ob sie als Leiter ihrer Labor- und Versuchsabteilung und als Leiter ihrer Fabrikationsabteilung Herren nebeneinander ohne Beeinträchtigung ihrer Belange weiterbeschäftigen konnte, von denen sie nach dem für sie bestimmten und ihr auch von diesem ausgehändigten Bericht des Klägers wußte, daß sie in einem offenbar unüberbrückbaren inneren Gegensatz standen. Für die Beklagte konnte sich, nachdem sie selbst von dem Bericht Kenntnis erhalten hatte, die Frage ergeben, ob sie nicht ohne Rücksicht auf eine Kenntnis auch des Dr. K. von diesem Bericht aus der ihr damit verschafften Überzeugung, eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen ihren beiden Abteilungsleitern sei wegen der Beurteilung der Person des einen durch den anderen nicht mehr möglich, die Folgerung ziehen durfte, daß der Kläger, der sich durch die Fassung seines Berichtes in das Unrecht gesetzt hatte, nicht den guten Willen für eine gedeihliche Zusammenarbeit zeigte und deshalb für ihren Betrieb nicht mehr tragbar sei. In diesem Zusammenhang könnte besondere Bedeutung gewinnen, daß nach der tatsächlichen, das Revisionsgericht bindenden Feststellung die Beklagte bereits früher einmal den Versuch gemacht hatte, zwischen Dr. K. und dem Kläger ausgleichend zu wirken. Das Landesarbeitsgericht könnte also auch dann, wenn die Nichtweitergabe des Berichts in der vom Kläger gewählten Fassung geboten war, zu dem Ergebnis kommen, daß eine außerordentliche Kündigung des Klägers im Hinblick auf sein Schreiben vom 17. September 1954 gerechtfertigt war.

Nach alledem wird also das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob es zum gleichen Ergebnis auch dann gekommen wäre, wenn die Behauptung des Klägers, er habe ver-



- 14 -

trauliche Behandlung seines Berichtes vom 17. September bereits bei dessen Übergabe verlangt und auch zugesichert erhalten, zutrifft. Der Senat hat es für richtig gehalten, insoweit von einer eigenen Entscheidung Abstand zu nehmen und die Beurteilung dem Landesarbeitsgericht als dem Gericht der Tatsacheninstanz zu überlassen.

Es war sonach zu erkennen, wie geschehen.

gez. Dr. Berger

Dr. Meier-Scherling

Dr. Schröder

Dr. Müller

Donnig

