

Aktenzeichen: 2 AZR 602/89
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 26. September 1990
- 2 AZR 602/89 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 21. Juli 1988
- 6 Ca 6418/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 07. Juni 1989
- 2 Sa 290 + 291/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Verdachtskündigung - Verrat von Geschäftsgeheimnissen

Gesetz:
KSchG 1969 § 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 602/89

2 Sa 290 + 291/88 Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. September 1990

Urteil

Noll,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

:
In Sachen

pp.

:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Beklagte zu 1) betreibt eine Exportfirma. Ihr Verkaufsprogramm umfaßt u.a. in der Schuhindustrie benötigte Maschinen und Materialien sowie Lebensmittel. Die Beklagte zu 2) betreibt ein Import- und Exportgeschäft mit in der Schuhindustrie benötigten Maschinen und Materialien.

1985 heiratete die Klägerin den Kaufmann Rolf-Dieter K . Der Ehemann der Klägerin und eine Frau Meinecke sind Geschäftsführer der KO . GmbH (im folgenden: KO) mit Sitz in Grasberg. Auf dem in der Zeit vom 14. bis 16. Oktober 1987 in Singapur abgehaltenen Bremen-Workshop stellte sich die Gesellschaft KO als Exporteur deutscher und europäischer Waren vor, vor allem von Nahrungsmitteln, Materialien für die Schuhindustrie mit Zubehör, Futterstoffen, Verschlüssen u. a. und Werkzeugen, Nadeln sowie Maschinen und Ausrüstungen aller Art für Herstellungs- und Reparaturbetriebe. 1985 bat die Beklagte zu 2) die Klägerin um Auskunft über den Geschäftsbereich der vom Ehemann der Klägerin geführten Firma. Der Inhalt der diesbezüglichen Angaben der Klägerin ist zwischen den Parteien streitig. Der Klägerin wurde bei einer Überschneidung der Geschäftsbereiche eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt.

Nachdem auf dem Workshop in Singapur am 14./16. Oktober 1987 sowohl die Beklagte zu 1) als auch die KO vertreten waren, fragte die Beklagte zu 2) am 17. November 1987 die Klägerin erneut nach dem Geschäftsbereich der von ihrem Ehemann geführten Firma, da sie nach der im Programm des Workshops enthaltenen Selbstdarstellung der KO von einer Überschneidung der Geschäftsbereiche



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



- 4 -

ausging. Der Inhalt dieses Gesprächs ist zwischen den Parteien streitig.

Mit Schreiben vom 17. November 1987 kündigte die Beklagte zu 2) das Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zum 31. Dezember 1987. Es steht zwischen den Parteien rechtskräftig fest, daß diese Kündigung im Falle ihrer Wirksamkeit das Arbeitsverhältnis frühestens zum 31. März 1988 aufgelöst hat.

Die Klägerin hält diese Kündigung insgesamt für unwirksam. Sie hat geltend gemacht, Anlaß der Kündigung sei allein ihre Eheschließung mit dem Mitinhaber der Firma KO gewesen, denn verhaltensbedingte Kündigungsgründe lägen nicht vor. Eine Konkurrenzsituation zwischen der Beklagten zu 2) und der KO habe nicht bestanden. Geschäftliche Aktivitäten der KO hätten sich auf den Export von Lebensmitteln nach Asien und den Import von Sohlenkrepp aus Italien beschränkt. Versuche der KO, weitere Exportgeschäfte zu tätigen, seien erfolglos geblieben. Eine Überschneidung im Bereich des Exports von Lebensmitteln mit dem Geschäftsbereich der Beklagten zu 1) habe nicht bestanden, da die KO Lebensmittel nach Asien, die Beklagte zu 1) dagegen nach Kanada und Südamerika exportiere.

Sie habe der Beklagten zu 2) in dem nach ihrer Heirat 1985 geführten Gespräch mitgeteilt, die von ihren Ehemann geführte Firma tätige im wesentlichen Importgeschäfte. Sie habe keine Information aus dem Geschäftsbereich der Beklagten zu 2) an ihren Ehemann weitergeleitet. Dieser habe über allgemein zugängliche



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



- 5 -

Quellen - ABC-Herstellerverzeichnis, Euro-Pages - bzw. über Drittfirmen - so z.B. von der Firma H Industries - Namen und Adressen von Herstellerfirmen (z.B. Firma Ho , Hi (Finnland)) erfahren. Daß auch die Beklagte zu 2) geschäftliche Kontakte zu dieser Firma unterhalte, beruhe auf einem Zufall.

Soweit in der Revision noch erheblich, begehrt die Klägerin Zahlung der Gehälter für die Monate April bis Juni 1988 abzüglich vom Arbeitsamt Bremen erhaltenen Arbeitslosengeldes.

Die Klägerin hat, soweit revisionsrechtlich noch erheblich, beantragt,

1. festzustellen, daß die fristgemäße Kündigung der Beklagten zu 2) vom 17. November 1987 sozial unwirksam sei und das zwischen ihr und der Beklagten zu 2) bestehende Arbeitsverhältnis dadurch nicht aufgelöst worden sei;
2. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, an sie, die Klägerin, weitere 7.605,-- DM brutto Gehalt für die Monate April bis Juni 1988 abzüglich vom Arbeitsamt Bremen gezahlter 3.153,20 DM zuzüglich 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte zu 2) hat Klagabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, eine Weiterbeschäftigung der Klägerin sei ihr nicht länger zumutbar. Der Ehemann der Klägerin betreibe eine Konkurrenztaetigkeit. Die Angebotspalette der KO überschneide sich mit der der Beklagten zu 1) und der der Beklagten zu 2) zumindest



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



- 6 -

teilweise. Die Klägerin habe bei dem 1985 geführten Gespräch hierüber unzutreffende Angaben gemacht, denn sie habe damals behauptet, die KO betreibe ausschließlich Importgeschäfte. Bei diesem Gespräch habe die Klägerin selbst eingeräumt, das Arbeitsverhältnis könne kaum aufrecht erhalten werden, wenn sich die Tätigkeit ihres Ehemannes mit ihrer, der Beklagten zu 2), überschneide. Die damalige Erklärung der Klägerin sei falsch gewesen, denn der Ehemann der Klägerin habe sich unter dem 13. März 1987 schriftlich an eine Firma H gewandt, die seit Jahrzehnten ihr Hauptlieferant sei. Der Ehemann habe dort ein Angebot für einen speziellen Artikel, nämlich Skai-Softband Bias bindings Art. 731 eingeholt, den auch sie in großem Umfang exportiere. Erst auf Vorhalt habe die Klägerin dann am 17. November 1987 eine Tätigkeit der KOMECO im Exportbereich, wenn auch beschränkt auf den Export von Brot, eingeräumt. Tatsächlich trete die KO genau mit den Artikeln im Export auf, die auch sie, die Beklagte zu 2), anbiete. Der Ehemann der Klägerin habe in Singapur und in Jarkarta am "Bremen-Workshop" teilgenommen und in einem Vortrag auf die Liefermöglichkeiten der Bremer-Exporteure, einschließlich der KO, hingewiesen. Die Angebotspalette der KO und ihre eigene deckten sich weitgehend auf dem Schuhmaterial-, Haushaltsartikel-, Nahrungsmittel-, Maschinen- und Werkzeugsektor. Aufgrund dieser Vorfälle, die nicht mehr als Zufälle eingestuft werden könnten, sei nicht auszuschließen, daß die Klägerin bei ihr, der Beklagten zu 2), erworbenes Wissen nebst Informationen an die KO weitergegeben habe. Nach allgemeiner Lebenserfahrung sei es nicht ausgeschlossen, daß sich Ehepartner über ihre tägliche Berufstätigkeit gegenseitig informierten. Hierfür spreche auch konkret ein Vorfall vom März 1986. Sie habe nämlich damals einer Firma HWS in P -

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

, die ausschließlich Lieferant von Exportfirmen und nicht Abnehmer von Importware sei, einen Lieferauftrag im Werte von 1.000.000,-- DM erteilen wollen. Die Klägerin habe ihr hierauf gesagt, sie wisse von ihrem Ehemann, daß diese Firma finanzielle Probleme habe.

Das Arbeitsgericht hat eine Sozialwidrigkeit der Kündigung verneint und hat dementsprechend dem Zahlungsantrag ab April 1988 nicht stattgegeben. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 17. November 1987 sei sozial ungerechtfertigt. Außerdem hat es die Beklagte zu 2) zur Zahlung weiterer 7.605,-- DM brutto Gehalt für die Monate April bis Juni 1988 abzüglich vom Arbeitsamt Bremen gezahlter 3.153,20 DM zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 18. Juli 1988 verurteilt.

Mit der Revision erstrebt die Beklagte zu 2) die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Das angefochtene Urteil war aufzuheben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

:



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung rechtfertigende Gründe lägen nicht vor. Der Umstand der ehelichen Bindung der Klägerin an den Mitinhaber einer konkurrenzbetreibenden Firma sei für sich genommen als personenbedingter Grund ungeeignet. Ein hinreichender Verdacht der Weitergabe von Informationen, die die Klägerin im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Beklagte erworben habe, an ihren Ehegatten, bestehe nicht. Das der Klägerin vorgehaltene Leugnen der Konkurrentztätigkeit der KO sei allein nicht geeignet, die Kündigung sozial zu rechtfertigen. Einer weiteren Aufklärung des 1985 geführten Gespräches habe es daher nicht bedurft. Die Beklagte habe durch das "Zurredestellen" der Klägerin selbst die Ursachen dafür gesetzt, daß die Klägerin die Tätigkeit ihres Ehemannes als für den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses bedrohlich habe ansehen können, denn sie habe die Klägerin vor die unzumutbare Wahl gestellt, sich entweder zwischen Ehegatten und Arbeitsverhältnis zu entscheiden oder mit wahrheitsgemäßer Auskunft über Art und Umfang der geschäftlichen Beziehungen ihres Ehemannes die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu provozieren. Sollten die Auskünfte der Klägerin falsch gewesen sein, so wäre dies als verhaltensbedingter Kündigungsgrund ungeeignet. Der sich aus dem Verhalten der Klägerin ergebende Verdacht sei primär Folge nicht rechtskonformer Erklärungen der Beklagten. In diesem Sinne seien auch die Aussagen der Klägerin nach dem "Bremen-Workshop" in Singapur zu beurteilen. Der Beklagten sei zwar einräumen, daß ihr Vortrag durchaus geeignet sei, Mißtrauen zu schaffen, er reiche aber für die Qualität eines dringenden Tatverdachtes nicht aus. Der Umstand, daß die KO wie auch die Beklagte auf dem Workshop in Singapur vertreten gewesen sei, steigere die Intensität des Verdachtes nicht. Dieser Umstand verdeutliche zwar,



daß die KO in Teilbereichen in Konkurrenz zur Beklagten stehe, ein dringender Verdacht könne daraus jedoch nicht abgeleitet werden.

II. Die Ausführungen des Berufungsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Die Revision rügt zu Recht die Verletzung materiellen Rechts. Das Landesarbeitsgericht hat Beweis- und Beweislastanforderungen an die Beklagte gestellt, die sich dem materiellen Recht nicht entnehmen lassen. Es ist dadurch zu einer unzutreffenden Würdigung der Sach- und Rechtslage gelangt.

Hierbei ist es unschädlich, daß die Beklagte zu Unrecht meint, bei Fallkonstellationen der vorliegenden Art sei ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund zur Kündigung gegeben. Das Gericht ist nur an die Anträge der Parteien gebunden, nicht jedoch an die von den Parteien genannten Anspruchsgrundlagen (BAG Urteil vom 13. Februar 1975 - 3 AZR 211/74 - AP Nr. 2 zu § 308 ZPO; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 48. Aufl., § 308 Anm. 1 A b; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 14. Aufl., § 78 Anm. II; Thomas/Putzo, ZPO, 16. Aufl., § 308 Anm. 1 c; Zöllner/Vollkommer, ZPO, 16. Aufl., § 308 Rz 5). Wenn die Beklagte auch eine nicht zutreffende Rechtsauffassung vertritt, so hat sie jedoch hinreichend dafür vorgetragen, das angefochtene Urteil beruhe auf einer falschen Anwendung des § 1 KSchG, das Landesarbeitsgericht habe die in § 1 Abs. 2 KSchG verwandten unbestimmten Rechtsbegriffe der Sozialwidrigkeit, des personenbedingten und des verhaltensbedingten Grundes verkannt. Es habe den



festgestellten Sachverhalt falsch subsumiert und sei zu einem Ergebnis gekommen, welches bei richtiger Rechtsanwendung nicht vertretbar sei. Wie sich aus dem gesamten Vortrag der Beklagten ergebe, habe sie sich zur Kündigung veranlaßt gesehen, weil sie nur noch auf diese Weise der Gefahr des Verrats von Betriebs- bzw. Geschäftsgeheimnissen an die KO habe vorbeugen können.

Ob es sich hierbei um eine verhaltens- oder um eine personenbedingte Kündigung handelt, ist eine materielle Rechtsfrage, die vorliegend der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt, denn die Kündigung war auch aus der Sicht dessen, der die Kündigung erklärt hat, durch im Verhalten der Klägerin liegende Gründe getragen.

2. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der Interessenabwägung alle wesentliche Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (BAGE 40, 361, 372 f. = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit zu C I der Gründe; BAGE 48, 314, 319 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B I 1 der Gründe). Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht stand.



a) Die Annahme des Berufungsgerichts, der von der Beklagten gehegte Verdacht, die Klägerin habe Informationen aus dem Geschäftsbereich der Beklagten an ihren Ehemann weitergegeben, rechtfertige vorliegend die Kündigung nicht, ist revisionsrechtlich nicht haltbar.

aa) Zutreffend ist allerdings die Würdigung des Berufungsgerichts, die Beklagte zu 2) habe mit Schreiben vom 17. November 1987 eine sogenannte Verdachtskündigung und nicht eine Kündigung wegen erwiesener Informationsweitergabe ausgesprochen.

Das Berufungsgericht ist insoweit ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, der Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen schweren arbeitsvertraglichen Verfehlung könne eine Kündigung rechtfertigen, wenn der Verdacht das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in die Rechtschaffenheit des Arbeitnehmers zerstört. Dies entspricht der in der arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung herrschenden Meinung (vgl. BAGE 16, 72, 80 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung, zu I 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 3. April 1986 - 2 AZR 324/85 - AP Nr. 18 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung, zu II 1 a der Gründe; BAG Urteil vom 29. Juni 1989 - 2 AZR 456/88 - n.v., zu II 2 der Gründe, m.w.N.; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 287; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 626 BGB Rz 153; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 157; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 130 II Nr. 41, S. 913 f.). Eine Verdachtskündigung ist nicht nur als außerordentliche, sondern auch als ordentliche Kündigung möglich (BAG Urteil vom 30. April 1987 - 2 AZR 283/86 - AP Nr. 19 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer



Handlung; KR-Becker, aaO, § 1 Rz 287). Der Verdacht muß objektiv durch bestimmte Tatsachen begründet und darüber hinaus auch dringend sein (BAG Urteil vom 28. September 1989 - 2 AZR 111/89 - n.v., zu II 3 a der Gründe). Schwerwiegend muß nicht nur der Verdacht, sondern auch die strafbare Handlung bzw. die Pflichtverletzung sein, derer der Arbeitnehmer verdächtigt würde. Auch muß der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes unternommen haben. Weitere Wirksamkeitsvoraussetzung der Verdachtskündigung ist die Anhörung des zu kündigenden Arbeitnehmers zu den gegen ihn erhobenen Verdachtsmomenten (BAGE 49, 39, 54 f. = AP Nr. 39 zu § 102 BetrVG 1972, zu C III 3 der Gründe).

bb) Die Mitteilung von Informationen aus dem Geschäftsbereich des Arbeitgebers an Konkurrenten ist in der Regel eine Verletzung der dem Arbeitnehmer obliegenden Verschwiegenheitspflicht. Ein diesbezüglicher dringender Verdacht ist an sich geeignet, eine Verdachtskündigung zu rechtfertigen.

Die Verschwiegenheitspflicht ist eine allgemeine vertragliche Nebenpflicht. Sie verpflichtet den Arbeitnehmer, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren (Schaub, aaO, § 54 1 a, S. 280). Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem bekundeten Willen des Betriebsinhabers geheim zu halten sind (RGZ 149, 329, 334; BGH Urteil vom 15. Mai 1955 - I ZR 111/53 - AP Nr. 1 zu § 17 UWG; BAGE 41, 21 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Betriebsgeheimnis; BAGE 57, 159, 167 f. = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Betriebsgeheimnis zu B I 2 a der



Gründe). Als solche Tatsachen kommen u.a. technisches Know-how, Warenbezugsquellen, Absatzgebiete, Kunden- und Preislisten, Bilanzen, Inventuren und Kreditwürdigkeit in Betracht (Schaub, aaO, S. 281). Allgemein bekannte und übliche Verfahren oder Tatsachen sind jedoch keine Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, auch wenn der Arbeitgeber sie als solche bezeichnet (BAGE 41, 21 = AP, aaO; BGH Urteil vom 15. Mai 1955 - I ZR 111/53 - AP, aaO).

Die Beklagte wirft der Klägerin vor, ihr gegenüber unrichtige Angaben gemacht zu haben. Sie verdächtigt sie, ihrem Ehemann den Namen eines finnischen Herstellers und Geschäftspartners mitgeteilt zu haben und somit geholfen zu haben, ein Geschäft der Konkurrenz vorzubereiten. Sie weist auf den ihrer Ansicht nach dringenden Verdacht hin, die Klägerin habe ihrem Ehemann einen von ihr bei der Firma Ho bezogenen Artikel genannt und diesem damit die Möglichkeit eröffnet, auf dem diesen Artikel betreffenden Markt in Kamerun, wo auch sie diesen Artikel anbiete, aufzutreten.

b) Die Beklagte geht damit zutreffend von der Rechtsprechung des Senats aus, wonach es für eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen maßgeblich darauf ankommt, daß das Arbeitsverhältnis konkret gestört wird (vgl. BAGE 58, 37 = AP Nr. 99 zu § 626 BGB). Hierzu gehört auch der Verlust des Vertrauens. Dies bedeutet im Hinblick auf eine Verdachtskündigung, daß die tatsächlichen Umstände, aus denen der Verdacht hergeleitet wird, im Falle ihres Vorliegens das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigen würden. Die Beklagte hat nicht etwa geltend gemacht, sie habe zwar keinerlei Anhaltspunkte für eine Weitergabe von Betriebsgeheimnissen, wolle jedoch allein wegen der Eheschließung der Klägerin mit dem



Inhaber eines Konkurrenzunternehmens das Arbeitsverhältnis beenden, sondern sie hat sich auf Gründe berufen, die ein arbeitsvertragswidriges Verhalten der Klägerin darstellen würden. Somit ist kein Raum für die Prüfung einer personenbedingten Kündigung. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht entgegen der Auffassung der Revision den vorliegenden Sachverhalt unter dem Gesichtspunkt einer verhaltensbedingten Kündigung geprüft.

3. Das Berufungsgericht hat jedoch im Rahmen dieser Prüfung die Beweisanforderungen ohne eine hierfür vorhandene gesetzliche Grundlage übersteigert und die Rechtsposition der Beklagten damit unzulässig beschnitten.

a) Nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO hat der Richter nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für unwahr zu erachten ist. Wird somit das Subjektive der Überzeugung des Richters bei der richterlichen Tatsachenwürdigung betont, so ist die Subjektivität des Richters jedoch insofern einer Korrektur durch objektive Regeln unterworfen, als er nicht völlig frei im Sinne eines ungebundenen Ermessens entscheiden darf (vgl. Musielak/Stadler, Grundfragen des Beweisrechts, 1984, Rz 129). Entscheidend für die vorliegende Fallkonstellation ist die Verpflichtung des Richters, sich mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad an Gewißheit zu begnügen, der den Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen (so zutreffend BGHZ 53, 245, 256).

b) Diese Grundsätze hat das Berufungsgericht nicht beachtet.



Die Beklagte kann ihren Verdacht auf die unstreitige Tatsache stützen, daß die Klägerin in dem Gespräch über die Tätigkeit ihres Ehemannes zunächst eine Konkurrenztaetigkeit geleugnet hat. Die Auffassung des Berufungsgerichts, einer weiteren Aufklärung der von der Beklagten behaupteten Einzelheiten über den Gesprächsinhalt, wozu auch die von der Beklagten behauptete Erklärung der Klägerin gehört, sie sehe selbst ein, daß eine weitere Tätigkeit bei der Beklagten nicht in Frage komme, wenn ihr Ehemann im gleichen Exportbereich tätig sei, habe es nicht bedurft, ist rechtsfehlerhaft. Wer es als Arbeitnehmer mit Einblick in wichtige Geschäftsvorgänge als mit seinen Pflichten vereinbar ansieht, trotz Ehe, Verwandtschaft oder enger Freundschaft zu dem Inhaber eines Konkurrenzunternehmens tätig sein zu können, erhöht damit nicht die Anforderungen seines Arbeitgebers an die Darlegungslast von Kündigungsgründen. Diesem ist es vielmehr im Hinblick auf die engen, ehelichen, verwandtschaftlichen oder freundschaftlichen Beziehungen seines Arbeitnehmers nicht verwehrt, bei Verdacht des Verrats von Betriebsvorgängen eine in seinem berechtigten Interesse liegende Aufklärung zu verlangen, wie das Arbeitsgericht im Gegensatz zum Landesarbeitsgericht auch zutreffend erkannt hat.

c) Das Landesarbeitsgericht wird sich auch mit der Frage zu befassen haben, ob bei der von der Beklagten vorgetragenen Häufung von "Zufälligkeiten" bei dem praktischen Leben angepaßten Beweisforderungen nicht von einem dringenden Verdacht des Verrats dieser Geheimnisse auszugehen ist. Hierbei ist es unerheblich, worauf das Landesarbeitsgericht auf Seite 13/14 seines Urteils abgestellt hat, ob es der KO tatsächlich gelungen ist, erhebliche Geschäftsabschlüsse zustande zu bringen. Völlig ausreichend wäre es,



- 16 -

wenn die KO einen solchen Versuch unternommen hätte, was wohl unstreitig ist. Es geht auch nicht an, daß dem von der Beklagten substantiiert vorgetragenen Sachverhalt die theoretische Möglichkeit gegenübergestellt wird, die KOMECO habe sich die erforderlichen Kenntnisse auf andere Art ohne Beteiligung der Klägerin verschaffen können. Die Beklagte hat die Kündigung nicht darauf gestützt, daß die Klägerin tatsächlich die Geschäftsgeheimnisse verraten hat, sondern daß sie aus ihrer Sicht dringend zu einer solchen Annahme kommen müsse. Bei der Wertung des vorliegenden Tatsachenmaterials kann nicht außer acht bleiben, daß die Klägerin offenbar unrichtige Angaben gemacht hat, wozu überhaupt keine Veranlassung bestanden hätte, wenn sie der Überzeugung gewesen wäre, geschäftliche Überschneidungen lägen nicht vor.

Triebfürst

Bitter

Dr. Ascheid

Dr. Bächle

Wolter



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

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