

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

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 445/77

Urteil des BAG vom 8. November 1978 LAG Düsseldorf (Köln)



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



5 AZR 445/77

19 (13) Sa 489/76

Düsseldorf
(Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. November 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Krebs und Nitsche für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. März 1977 - 19 (13) Sa 489/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 7. März 1941 geborene Kläger trat aufgrund eines Anstellungsvertrages vom 8. April 1975 mit Wirkung vom 1. Juli 1975 als geschäftsführender Redakteur des Deutschlanddienstes und Mitglied der Chefredaktion in die Dienste der Beklagten. Sein Jahresbruttoeinkommen wurde mit 80.000,-- DM vereinbart, zuzüglich des gesetzlichen Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung.

Am 10. und 11. August 1975 kam es zu Gesprächen zwischen dem Kläger und dem als geschäftsführender Redakteur ohne besonderen Aufgabenbereich in der Chefredaktion der Beklagten tätigen Herrn H, der zugleich Gesellschafter der Beklagten war. Über diese Gespräche, deren zweites am 11. August im Pkw des Klägers auf der Heimfahrt stattfand, fertigte Herr H folgendes Gedächtnisprotokoll an:

"erstes gespraech zwischen s und mir am sonntag, 10.8.75

s berichtet, er werde bei dem fuer montag vorgesehenen gespraech mit m darauf dringen, dass sich m kuenftig ausschliesslich auf die geschaeftsfuehrung beschraenken solle. ich sagte, ich unterstuetze diese bestrebungen, und verwies auch auf die entsprechenden aeusserungen m auf der gesellschafterversammlung. s machte klar, dass ihm die dort genannten listen zu lang waeren. dann teilte er mir mit, dass herr n bei einem telefongespraech waehrend m und meiner abwesenheit mit s diesen "ermutigt" habe, sich fuer das sofortige ausscheiden m aus der redaktionsleitung einzusetzen. herr n -- so s - habe sich dabei auf ihm vorliegende abdrucksstatistiken waehrend s alleinverantwortungszeit gestuetzt.

zweites gespraech am montag, 11.8.75

nachdem s bei der begegnung mit m mit keinem wort auf die am vortage erwaehnte unterredung mit herrn n eingegangen war, erklaerte ich ihm, dass ich es nicht fuer gut halte zu versuchen, mit herrn n etwas gegen m zu unternehmen. er sagte, dieses sei auch nicht "gegen" m gerichtet gewesen. nach einer pause fragte er mich, ob ich wisse, worum es bei dem gespraech zwischen m und herrn n am diensttag gehe. ich antwortete, ich wisse dieses nicht genau, aber es handele sich wohl um finanzfragen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

er gab daraufhin zur antwort, es gehe auch um das weitere verbleiben m an der redaktionsspitze, n wolle sich gegebenenfalls vollends vom ddp zurückziehen, wenn m sich nicht ausschliesslich auf die geschäftsführung beschränke. n verhalten sei darauf zurückzuführen, dass ein "sechsstelliger" betrag von m "auf die seite gebracht" worden sei. er, s, habe sich diese kenntnis auf "unsauberem wege" beschafft. in gleicher weise habe er erfahren, dass m ein "satt sechsstelliges" jahresgehalt beziehe, was m aber n gegenüber bestreite. auf mein (en) einwand hin, dass dieses dann nur um m kopf als geschäftsführer gehen könne und nicht um die frage der redaktionsführung, erklärte s, n sei der ansicht, dass diese finanziellen fehler haben nur geschehen können, weil m insgesamt sich zu wenig um die geschäftsführung gekümmert habe.

ich erklärte s abschließend, dass bei seinen äusserungen sich fuer mich die frage stelle, entweder falle m kopf (weil die ihm unterstellten dinge zutraefen) oder s kopf. s sagt daraufhin, es sei mit herrn n vereinbart, dass das telefongespräch zwischen beiden "nie stattgefunden" habe. wenn es "hart auf hart" gehe, habe er, s, auch "nie" mit mir darüber gesprochen.

als mögliches ergebnis der unterredung n /m am diensttag nannte er: m nur noch geschäftsführer, fristlose kündigung fuer frau k, die m vorgehen "gedeckt" habe, dafür künftigt frau l auf frau k platz."

Die Abkürzung "m " steht für M J, den Geschäftsführer der Beklagten.

Dieses Gedächtnisprotokoll legte Herr H am 12. August 1975 Herrn J vor. Dieser führte noch am gleichen Tag ein Gespräch mit dem Kläger, zu dem auch Herr H zugezogen wurde. In dem etwa 1 1/2 stündigen Gespräch sagte Herr J dem Kläger, er habe durch seine Äußerungen gegenüber Herrn H die notwendige Vertrauensbasis so stark verletzt, daß eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei. Abschließend erklärte er, der Kläger sei ab sofort beurlaubt, da es seine Pflicht gewesen sei, ihn nach seiner Rückkehr aus dem Urlaub über die Gefahr eines schweren Schadens für die Beklagte zu informieren; falls er nicht selbst die Konsequenzen ziehe, werde er eine außerordentliche Gesellschafterversammlung einberufen.



- 4 -

Am 19. August 1975 kam es zu der Gesellschafterversammlung; auch der Kläger wurde zugezogen und gehört. Die Versammlung beschloß, die Geschäftsführung der Beklagten zur fristlosen Kündigung des Klägers zu ermächtigen. Am 20. August 1975 unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat über die beabsichtigte fristlose Kündigung. Der Betriebsrat teilte unter dem 23. August 1975 mit, der Kläger sei als leitender Angestellter anzusehen, dessen Kündigung nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliege. Mit Schreiben vom 24. August 1975 sprach die Beklagte dem Kläger die fristlose Kündigung des Anstellungsvertrages aus. Die Kündigung wurde begründet mit den Äußerungen, die der Kläger am 10. und 11. August 1975 gegenüber Herrn H gemacht habe; ferner habe der Kläger am 12. August 1976 gegenüber dem Angestellten der Beklagten, Herrn K, behauptet, er habe aus Bankkreisen erfahren, daß der Beklagten sämtliche Kredite gesperrt seien, worüber der Geschäftsführer und der Gesellschafter Herr N noch zu sprechen haben würden, und schließlich habe sich der Kläger während des Urlaubs des Geschäftsführers, Herrn J, mit dem Gesellschafter Herrn N in Verbindung gesetzt, obwohl dafür kein Anlaß bestanden habe und eine Kontaktaufnahme für einen neu angestellten Redakteur zumindest ungewöhnlich gewesen sei.

Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit seiner am 29. August 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen Feststellungsklage, mit der er die Unwirksamkeit der fristlosen und auch einer eventuellen fristgemäßen Kündigung geltend macht. Er hat hierzu vorgetragen: Aufgrund seiner bisherigen Zusammenarbeit mit dem Redakteur Herrn H sei er davon ausgegangen, daß der vertrauliche Charakter der Gespräche gewahrt bleibe. Wenn dieser aber den in den Gesprächen angesprochenen Gerüchten eine solche Bedeutung beigemessen habe, daß er glaubte, sie dem Geschäftsführer mitteilen zu müssen, dann wäre es fair und selbstverständlich gewesen, auf eine gemeinsame Information des Geschäftsführers hinzuwirken.

- 5 -



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



- 5 -

Im übrigen gebe das Gedächtnisprotokoll die Gespräche vom 10. und 11. August 1975 im wesentlichen unzutreffend wieder. Er habe nicht geäußert, daß er versuchen werde, zusammen mit dem Gesellschafter N etwas gegen den Geschäftsführer der Beklagten zu unternehmen. Ebensowenig habe er gesagt, es gehe bei dem Gespräch mit N auch um das weitere Verbleiben des Geschäftsführers der Beklagten in der Redaktionsspitze. Er habe ferner nicht erklärt, der Geschäftsführer der Beklagten habe einen sechsstelligen Betrag auf die Seite gebracht und er, der Kläger, habe sich diese Information auf unsauberem Wege verschafft. Er habe dem Redakteur H auch nicht gesagt, der Gesellschafter N habe die Ansicht vertreten, finanzielle Fehler hätten nur geschehen können, weil der Geschäftsführer der Beklagten sich zu wenig um die Geschäftsführung gekümmert habe. Es treffe ferner nicht zu, daß der Redakteur H ihm gesagt haben solle, bei seinen, des Klägers, Äußerungen stelle sich die Frage, entweder falle der Kopf des Geschäftsführers der Beklagten oder aber der des Klägers. Schließlich habe er auch nicht erklärt, als mögliches Ergebnis der Unterredung zwischen dem Gesellschafter N und dem Geschäftsführer der Beklagten J sehe er, daß J nur noch als Geschäftsführer amtieren werde und eine fristlose Kündigung der Angestellten K ins Haus stehe.

Der Redakteur H habe somit die Gespräche verzerrt und unrichtig wiedergegeben und durch Aufnahme unwahrer Behauptungen das Gedächtnisprotokoll gefälscht. Diese Intrige könne nur den Zweck gehabt haben, daß H seinen, des Klägers, Platz in der Chefredaktion einnehmen wollte. Nach seinem Ausscheiden sei H tatsächlich auch Stellvertreter des Chefredakteurs geworden.

Der Kläger bestreitet ferner die ihm zur Last gelegten Äußerungen gegenüber Herrn K am 12. August 1975, er hätte aus Bankkreisen erfahren, daß der Beklagten sämtliche Kredite gesperrt worden seien, worüber der Geschäftsführer und der Gesellschafter N noch zu sprechen haben würden. Diese Darstellung habe er schon in der Gesellschafterversammlung am 18. August 1975 dahingehend berichtet, daß er Herrn K lediglich gefragt habe, ob er auch davon gehört habe, daß die Beklagte in Kredit-schwierigkeiten sei.

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

- 6 -



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



- 6 -

Der Kläger hat demgemäß beantragt,
festzustellen, daß das Anstellungsverhältnis
zwischen den Parteien durch die von der Be-
klagten unter dem 24. August 1975 ausgesproche-
ne Kündigung nicht aufgelöst ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:
Die fristlose Kündigung sei durch das illoyale Verhalten des Klä-
gers begründet, der der Wahrheit zuwider Gerüchte über die wirt-
schaftliche Lage der Beklagten, über angebliche Bilanzmanipula-
tionen und über das Verhalten des Geschäftsführers der Beklagten
verbrätet habe. Dadurch sei das Betriebsklima vergiftet worden
und der Beklagten schwerer Schaden entstanden. Es seien vor allem
drei Vorgänge auf die sich diese Vorwürfe gegen den Kläger be-
gründeten:

Bereits am 18. Juli 1975, dem Tag vor dem Urlaubsantritt des
Geschäftsführers der Beklagten, habe der Kläger gegenüber Frau
K vom Büro der Beklagten erklärt, er warte nur auf den Ur-
laubsbeginn des Geschäftsführers, um sich an dem Wochenende mit
dem Gesellschafter N zu treffen zwecks Klärung bestimmter
Fragen, vor allem der Kompetenzen des Klägers. Eine solche Kon-
taktaufnahme sei für einen neu angestellten Redakteur als unge-
wöhnlich zu bewerten.

Am 10. und 11. August 1975 sei es dann zu den Gesprächen des Klä-
gers mit dem Redakteur H gekommen, die dieser in dem Gedächt-
nisprotokoll nach Ansicht der Beklagten richtig wiedergegeben habe.
Und schließlich habe der Kläger am 12. August 1975 gegenüber
Herrn K erklärt, der Beklagten seien sämtliche Kredite
gesperrt worden, wie er aus Bankkreisen erfahren habe.

Die Beklagte beruft sich hilfsweise auf eine ordentliche
Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhält-
nis zwischen den Parteien durch die von der Beklagten unter dem
24. August 1975 ausgesprochene Kündigung nicht vor dem 29.
Februar 1976 aufgelöst wurde, und im übrigen die Klage abgewie-
sen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zu-
rückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren
nach vollständiger Abweisung der Klage weiter, während der Kläger
Zurückweisung der Revision beantragt.



- 7 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

Nach dem insoweit nicht angefochtenen erstinstanzlichen Urteil steht fest, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien spätestens am 29. Februar 1976 durch Kündigung der Beklagten beendet worden ist. Im Streit ist lediglich noch die Frage, ob die von der Beklagten am 24. August 1975 ausgesprochene Kündigung das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung aufgelöst hat. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht verneint. Das von der Beklagten behauptete Verhalten des Klägers erfüllt nicht die Voraussetzungen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung im Sinne des § 626 Abs.1 BGB.

I. Unmittelbarer Anlaß für die außerordentliche Kündigung der Beklagten waren die Gespräche des Klägers mit Herrn H am 10. und 11. August 1975, über die Herr H ein Gedächtnisprotokoll angefertigt und dies dem Geschäftsführer der Beklagten überreicht hatte.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zugunsten der Beklagten unterstellt, daß der Kläger die ihm zur Last gelegten Äußerungen in den Gesprächen am 10. und 11. August 1975 getan hat. Es hat dennoch hierin keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gesehen. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt: Soweit die Gespräche die künftige Stellung des Geschäftsführers und die Bestrebungen, Herrn J künftig auf die Geschäftsführung zu beschränken, zum Gegenstand gehabt hätten, könne in ihnen kein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung gesehen werden. Es sei nicht ersichtlich, inwieweit die Erörterung dieser personellen und organisatorischen Fragen in einem kollegialen Gespräch die Belange der Beklagten ernsthaft beeinträchtigt haben könnten. Einige Bemerkungen des Klägers in den Gesprächen mit Herrn H seien allerdings geeignet gewesen, den Ruf und die wirtschaftlichen Belange der Beklagten ernsthaft zu gefährden, wenn sie nicht nur in einem aus seiner Sicht vertraulichen Gespräch einem Kollegen gegenüber gemacht worden wären, sondern gegenüber dritten Personen. Dies gelte für die Bemerkung, der Geschäftsführer habe einen sechsstelligen Betrag auf die Seite



- 8 -

gebracht und er, der Kläger habe sich die Kenntnis dieses Vorgangs auf unsauberem Wege verschafft. Hätte der Kläger solche Äußerungen nicht gegenüber einem Kollegen, sondern gegenüber Dritten gemacht, bei denen er eine Weitergabe und damit eine Auswirkung auf die Belange der Beklagten ernsthaft hätte befürchten müssen, so wäre dies ein Grund zur fristlosen Kündigung gewesen, zumal er sich auch nicht hilfsweise darauf berufen habe, daß seine Äußerungen der Wahrheit entsprächen. Der Kläger habe jedoch seine Gespräche mit seinem Kollegen Herrn H als vertraulich angesehen und mit dessen Verschwiegenheit rechnen können. Er habe nicht voraussehen können, daß seine Äußerungen anderen Personen zur Kenntnis kommen würden.

2. Diese rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält einer Nachprüfung im Revisionsverfahren stand. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin geprüft werden, ob ein bestimmter Sachverhalt an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben und ob bei der Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (st. Rspr. des BAG seit BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1952 [a.E.]; zuletzt BAG AP Nr. 68 zu § 626 BGB [zu I 1 der Gründe]). Bei Anlegung dieses Prüfungsmaßstabes sind keine Rechtsfehler ersichtlich. Für die von der Revision erhobenen Sachrügen gilt im einzelnen folgendes:

a) Die Revision rügt in erster Linie eine unzutreffende Auslegung des Begriffs eines "wichtigen Grundes" im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB. Sie hält die Auffassung des Landesarbeitsgerichts für unzutreffend, daß unrichtige und ehrenrührige Behauptungen über den Arbeitgeber bzw. über Vorgesetzte dann keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abgäben, wenn der Arbeitnehmer sie in Gesprächen mit einem Kollegen verlautbart und er als sicher davon ausgehen darf, daß dieser die Äußerung für sich behalten werde.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Landesarbeitsgericht stützt seine Ansicht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30. November 1972 - 2 AZR 79/72 - in AP Nr. 66 zu § 626 BGB. Danach sind Kollegengespräche, auch wenn sie Unmutsäußerungen, Kritik, ja sogar unwahre und ehrenrührige Behauptungen über den Arbeitgeber und Vorgesetzte enthalten, allein noch keine Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses zwischen den Arbeitsvertragsparteien und keine Störung des Betriebsfriedens. Erst wenn die vom Gesprächspartner erwartete Vertraulichkeit der Unterhaltung mißachtet wird, kann diese Wirkung eintreten. Diese Folge einer für den Gekündigten unerwarteten Entwicklung könne ihm jedoch nicht angelastet werden und dürfe deshalb auch nicht als wichtiger Grund zu einer außerordentlichen Kündigung angesehen werden.

Diese Entscheidung ist im Schrifttum auf Kritik gestoßen, auf die auch die Revision hinweist (vgl. E. Wolf und Bienert in Anm. zu AP Nr. 66 zu § 626 BGB und Bickel in SAE 1974, 17 [19]). Sie gründet sich vor allem darauf, daß ein Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien durch das Verhalten einer Seite auch schon dann erschüttert werden kann, wenn die andere Seite hiervon noch keine Kenntnis erlangt hat.

Es ist zwar richtig, daß ein Vertrauensbruch bereits objektiv vorliegen kann, bevor der Vertrauende hiervon erfährt. Andererseits darf nicht verkannt werden, daß das o.g. Urteil des Bundesarbeitsgerichts auch einen Schutz privater Kollegengespräche gegen die nicht gewollte und nicht erwartete Weitergabe solcher Äußerungen zum Ziel hatte. Die Wiedergabe von Gerüchten, Spekulationen über personelle und organisatorische Änderungen im Betrieb sowie Unmutsäußerungen über Vorgesetzte gehören nun einmal zu den beliebtesten Gesprächsthemen unter Arbeitskollegen. Die dabei fallenden Bemerkungen dürfen nicht auf die Goldwaage gelegt werden. Die Umstände, unter denen sie gebraucht werden, sind zu berücksichtigen und lassen die Worte meist in einem anderen Licht erscheinen als bei ihrer Wiedergabe in einem schriftlich abgefaßten Protokoll. Daß es auch hier Grenzen gibt, deren Überschreiten eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann, wird vom Bundesarbeitsgericht auch in dem zitierten Urteil nicht verkannt, in dem ausdrücklich davon die Rede ist, daß "regelmäßig"



der Arbeitgeber in den genannten Fällen nicht zur außerordentlichen Kündigung berechtigt sei. Eine fallbezogene Interessenabwägung ist daher erforderlich.

Es ist somit auch hier zu prüfen, ob unter Berücksichtigung des Vertrauensverhältnisses zwischen den Arbeitsvertragsparteien die Äußerungen im Kollegenkreis eine derartig schwerwiegende Beurteilung verdienen, daß sie als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung anzusehen sind.

b) Das Landesarbeitsgericht hat diese Abwägung vorgenommen und kommt ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis, daß ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB nicht vorliegt. Hierbei sind folgende Umstände hervorzuheben:

Das Gespräch vom 11. August 1975, in dem die schwerwiegenden Verdächtigungen gegen den Geschäftsführer der Beklagten gefallen sein sollen, hat außerhalb des Dienstes in privater Atmosphäre stattgefunden, nämlich in dem Pkw des Klägers, als er Herrn H aus Gefälligkeit nach Hause brachte. Der Kläger hat in dem Gespräch - wie die Beklagte dem Protokoll entnehmen konnte - keinen Zweifel daran gelassen, daß er von Herrn H eine vertrauliche Behandlung seiner Äußerungen voraussetzte. Dies brachte er mit den Worten zum Ausdruck, wenn es "hart auf hart" gehe, habe er nie mit Herrn H darüber gesprochen. Auch die Antworten von Herrn H - wie sie in dem Gedächtnisprotokoll wiedergegeben sind - enthalten keinen Hinweis darauf, daß dieser das Gespräch etwa nicht als vertraulich ansehen würde. Wäre die erwartete vertrauliche Behandlung des Gesprächs eingehalten worden, dann wären die zwar zu mißbilligenden, letzten Endes aber als Büroklatsch einzustufenden Bemerkungen des Klägers bald in Vergessenheit geraten und hätten weder für den Beklagten noch für dessen Geschäftsführer nachteilige Folgen und Gefahren heraufbeschworen.

Auch die Tatsache, daß Herr H Mitgesellschafter der Beklagten war, führt zu keiner anderen Beurteilung. Die Revision macht zu Unrecht geltend, gerade aus diesem Grunde hätte der Kläger nicht damit rechnen können, daß Herr H seine Bemerkungen vertraulich behandeln werde. Das Landesarbeitsgericht hat



- 11 -

diesen Umstand berücksichtigt, ihn aber nicht als so ausschlaggebend angesehen, daß er die aus den angeführten Gründen gerechtfertigte Annahme der Vertraulichkeit erschüttern könnte. Diese Würdigung ist nicht zu beanstanden. Tatsächlich war Herr H , auch wenn er Gesellschaftsanteile besaß, ein Arbeitskollege des Klägers. Er war wie dieser geschäftsführender Redakteur und Mitglied der Chefredaktion der Beklagten. Daß er daneben noch Anteile an der Gesellschaft hatte, gab ihm nicht eine dem Kläger übergeordnete Stellung. Gespräche zwischen ihnen sind daher nicht anders als Kollegengespräche anzusehen.

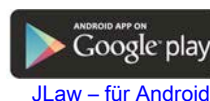
Ob Herr H gesellschaftsrechtlich verpflichtet war, diese Gerüchte aufzugreifen und ihnen nachzugehen, braucht hier nicht im einzelnen geprüft zu werden. Das hängt auch davon ab, wie ernst er die offenbar nicht aus verleumderischer Absicht, sondern aus Geschwätzigkeit gemachten Äußerungen des Klägers nehmen konnte. Jedenfalls war der Weg, den er gewählt hat und der schließlich zur Preisgabe des Klägers als Informant führte, für diesen nicht voraussehbar. Für ihn war vielmehr diese Weitergabe seiner Äußerungen und die dadurch eingetretene Störung des Vertrauensverhältnisses die Folge einer unerwarteten Entwicklung, mit der er nicht gerechnet hatte. Andererseits konnte die Beklagte nach dem Gedächtnisprotokoll erkennen, daß Herr H seinerseits das Vertrauen des Klägers enttäuscht hatte. Unter diesen Umständen war sie zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grunde nicht berechtigt.

Daß der Kläger die ihm zur Last gelegten Äußerungen in verleumderischer Absicht getan hätte, wird von der Beklagten nicht behauptet. Es ist zwar nach dem übereinstimmenden Vortrag beider Parteien von der Unwahrheit der behaupteten Äußerungen des Klägers auszugehen; der Kläger hat sich in diesem Rechtsstreit auch nicht hilfsweise darauf berufen, daß die in dem Protokoll des Herrn H genannten Gerüchte zuträfen. Gleichwohl ist nicht auszuschließen - und auch die Revision räumt diese Möglichkeit ein -, daß der Kläger, zu der Zeit, als er die ihm vorgeworfenen Gespräche führte, diese Gerüchte für wahr gehalten haben könnte.

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

II. Das Landesarbeitsgericht kommt auch ohne Rechtsirrtum zu dem Ergebnis, daß die übrigen, dem Kläger im Zusammenhang mit der Kündigung gemachten Vorwürfe keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen.

1. Die Kontaktaufnahme des Klägers mit dem Gesellschafter der Beklagten N hat das Landesarbeitsgericht mit Recht als kündigungsrechtlich unerheblich angesehen. Dieses Verhalten des Klägers mag als ungewöhnlich bezeichnet werden, reicht aber nicht aus, eine außerordentliche Kündigung zu begründen. Die Revision hat zudem diese Bewertung des Landesarbeitsgerichts nicht mehr angegriffen.

2. Auch die von der Beklagten behaupteten Äußerungen des Klägers gegenüber dem Kollegen Herrn K am 12. August 1975, er habe aus Bankkreisen erfahren, daß der Beklagten sämtliche Kredite gesperrt worden seien, stellen nach der rechtsfehlerfreien Würdigung des Landesarbeitsgerichts keinen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar. Es gilt hier vielmehr das unter I. Ausgeführte. Wie dort handelt es sich auch hier um Kollegengespräche, bei denen der Kläger davon ausgehen durfte, daß sein Arbeitskollege die Äußerungen für sich behalten werde.

III. Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die außerordentliche Kündigung für unwirksam gehalten. Es war der Beklagten unter den gegebenen Umständen nicht unzumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist noch durchzustehen.

gez.: Dr. Hilger

Herr Dr. Heither hat
Urlaub.
gez. Dr. Hilger

Dr. Fenge

Krebs

Nitsche

