

Aktenzeichen: 6 AZR 1062/77

LAG Frankfurt/Main

Urteil des BAG vom 11. Dezember 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Gesetz: BGB § 123 Abs. 1, § 626 Abs. 1; BetrVG § 105

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](#)

6 AZR 1062/77

10/7 Sa 1031/76 Frankfurt/Main

Verkündet am  
11. Dezember 1979

gez. Stöcker,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Rose für Recht erkannt:

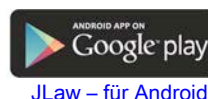
1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 24. August 1977 - 10/7 Sa 1031/76 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte stellt Asphaltbeläge und Abdichtungen her und ist auf dem Gebiet des Straßenbaus tätig. Sie unterhält mehrere Niederlassungen und Außenstellen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde zunächst durch einen Arbeitsvertrag vom 20. April 1970 geregelt. Seit 1974 war der Kläger Leiter der Niederlassung Karlsruhe. Er erhielt zuletzt neben anderen Leistungen ein Monatsgehalt von 4.000,--DM brutto. Der Vertrag des Jahres 1970 wurde am 20. Januar 1976 durch einen neuen Arbeitsvertrag ersetzt. § 7 Abs. 2 dieses Vertrages lautet: "Herr W ist verpflichtet, die Vorbereitung eines eigenen branchenverwandten Unternehmens der Arbeitgeberin unverzüglich anzuzeigen."

In den Monaten Februar und März 1976 entschloß sich die Beklagte, ihre Niederlassungen neu zu organisieren. Die Niederlassung in Stuttgart sollte geschlossen und die Zuständigkeit der Niederlassung Karlsruhe erweitert werden. Der Kläger sollte in diesem Zusammenhang als Leiter der Niederlassung in Karlsruhe abgelöst werden und in der Hauptverwaltung in Hanau eine bis zu 300,--DM monatlich geringer bezahlte Stelle erhalten. Damit war er nicht einverstanden und schlug eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor. Daraufhin kam es am 9. April 1976 zu folgendem Aufhebungsvertrag:

"Zwischen den Parteien ist gemäß Vertrag vom 20.1.1976 ein bereits zuvor bestehendes Arbeitsverhältnis auf eine neue Vertragsgrundlage gestellt worden. Danach ist Herr W als Leiter der Niederlassung Karlsruhe beschäftigt.

Infolge der ungünstigen Situation mußte eine Konzentration der Niederlassungen im Süden vorgenommen werden.

Herr W scheidet deshalb im gegenseitigen Einverständnis am 30.4.1976 aus unserer Firma aus. Er wird jedoch ab sofort von jeglicher Verantwortung, die die Position eines Niederlassungsleiters mit sich bringt, entlastet.

.....

Beide Parteien dieser Vereinbarung versichern, daß sie im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung ab sofort keinerlei Ansprüche mehr

- 3 -



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



- 3 -

gegeneinander haben, soweit sie sich nicht aus diesem Vertrag ergeben.

Die Firma M -A GmbH sichert Herrn W zu, daß sie ihm im Hinblick auf seinen weiteren beruflichen Werdegang keine Hindernisse in den Weg legen wird."

Ende April 1976 erfuhr die Beklagte, daß der Kläger auf einem von ihm unterzeichneten Schreiben mit dem Kopfbogen einer Konkurrenzfirma aus dem Asphalt- und Bedachungsbereich ein Angebot über den Kauf von Bitumen angefordert hatte. Weitere Erkundigungen ergaben, daß der Kläger am 12. April 1976 mit dem bei ihr ausgeschiedenen früheren Mitarbeiter, dem Dachdeckermeister B , die Firma AFG A - und F GmbH gegründet hatte. Gegenstand dieser Gesellschaft ist nach dem Handelsregisterauszug die Durchführung von Abdichtungs-, Asphaltier-, Dachdecker- und Isolierarbeiten, der Handel mit Baustoffen, sowie die Übernahme der Geschäftsführung, Vertretung und Verwaltung anderer Gewerbebetriebe. Geschäftsführer sind der frühere Mitarbeiter der Beklagten B und der Kläger.

Daraufhin hat die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 6. Mai 1976 den Aufhebungsvertrag angefochten und dem Kläger gekündigt. Dieses Schreiben lautet:

"Sehr geehrter Herr W ,  
hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und uns bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos.

Den Aufhebungsvertrag, der zwischen Ihnen und uns am 9.4.1976 geschlossen worden ist, fechten wir jetzt an, so daß er keine rechtlichen Verpflichtungen und keine rechtsgestaltenden Wirkungen mehr haben kann. Anlässlich der Gespräche, die zwischen Ihnen und unserem Herrn E zum Abschluß des Aufhebungsvertrages vom 9.4.1976 geführt haben, haben Sie, obwohl es Ihre Verpflichtung gemäß § 7 Ihres Dienstvertrages vom 20.1.1976 gewesen wäre, nicht darauf hingewiesen, daß Sie in leitender Position bei einem Konkurrenzunternehmen tätig werden wollten. Wie wir am 30.4.1976 erfahren haben, sind Sie bereits am 12.4.1976 als einer der Geschäftsführer der Konkurrenzfirma AFG im Geschäftsverkehr aufgetreten. Folglich war Ihnen bereits vor dem 9.4.1976 bekannt, daß Sie bei der vorgenannten Firma tätig werden, wenn Ihnen die Stellung nicht sogar schon verbindlich zugesagt worden war.



- 4 -

Durch Ihr Schreiben und durch Ihre teilweise dem Vorhergesagten entgegenstehenden Ausführungen gegenüber unserem Herrn E ist bei unserer Geschäftsleitung ein Irrtum entstanden; bei Kenntnis der tatsächlichen Umstände wäre es nie zum Abschluß des Aufhebungsvertrages gekommen. Dies war auch für Sie erkennbar.

Andererseits kann uns, wenn schon Ihr Arbeitsverhältnis formaliter noch besteht, nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, die vertragsgemäß bis zum 31.12.1976 lief, fortzusetzen. Dazu ist das Vertrauensverhältnis, das in Ihrer Eigenschaft als Niederlassungsleiter zwischen Ihnen und uns bestehen muß, zu nachhaltig gestört.

Dem Betriebsrat haben wir am 5.5.1976 gemäß § 105 BetrVerfG von der hier ausgesprochenen Kündigung Mitteilung gemacht.

Im übrigen machen wir Ihnen gegenüber Schadenersatzansprüche geltend. Diese werden derzeit beziffert und Ihnen nach Beendigung der Aufstellung zugesandt."

Der Kläger hält die Kündigung für rechtsunwirksam. Mit seiner Feststellungsklage hat er geltend gemacht, aufgrund der Vereinbarung am 9. April 1976 stehe fest, daß das zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsverhältnis am 30. April 1976 beendet worden sei. Eine Anfechtung des Aufhebungsvertrages wegen Irrtums scheide aus. Wenn die Beklagte bei Abschluß des Aufhebungsvertrages einem Irrtum unterlegen sei, so handele es sich um einen unbeachtlichen Motivirrtum. Er sei am 12. April 1976 im Geschäftsverkehr nicht als Geschäftsführer der Konkurrenzfirma AFG aufgetreten. Zu diesem Zeitpunkt habe er einen Vertrag als Gesellschafter des vorgenannten Unternehmens unterschrieben. Dies sei einem Arbeitnehmer umsomehr gestattet, wenn mit seinem Arbeitgeber bereits ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden sei.

Der Kläger hat beantragt, 1. es wird festgestellt, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung vom 6. Mai 1976, sondern durch den Aufhebungsvertrag vom 9.4.1976 zum 30.4.1976 beendet wurde. 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 27.700,-- nebst 10% Zinsen ab 1.5.1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die fristlose Kündigung vom 6. Mai 1976 für rechtswirksam und hat ausgeführt, der am 9. April 1976 geschlossene Aufhebungsvertrag sei am

- 5 -



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



- 5 -

6. Mai 1976 wirksam angefochten worden, weil der Kläger bereits vor dem 9. April 1976 ein eigenes branchenverwandtes Unternehmen vorbereitet habe. Dies habe er dem Zeugen M und dem Zeugen E gegenüber zugegeben. Er habe sie durch sein vertragswidriges Verhalten zu einer Erklärung veranlaßt, die sie bei Kenntnis der wahren Sachlage nicht abgegeben hätten. Sie hat vorsorglich die Aufrechnung mit ihrer Schadensforderung gegenüber dem Anspruch des Klägers aus Ziffer 2 der Klage erklärt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Es ist bei seiner Entscheidung davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag vom 9. April 1976 am 30. April 1976 wirksam beendet worden sei. Für die Anfechtung nach §§ 119, 123 BGB hätten keine Gründe vorgelegen. Schadenersatzansprüche der Beklagten bestünden nicht.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und den Kläger mit der Klage abgewiesen.

In der Berufung hat die Beklagte noch vorgetragen, der Kläger habe am 12. April 1976 mit dem früheren Mitarbeiter B der Beklagten die AFG A - und F GmbH in Hanau gegründet (künftig AFG Hanau genannt). Am 26. April 1976 habe der Kläger einen Geschäftsbrief für die AFG GmbH und Co. KG in Durmersheim als Geschäftsführer unterschrieben. Die AFG Hanau sei eine Beteiligungs-GmbH der KG in Durmersheim.

Mit seiner Revision beantragt der Kläger das Urteil des Landesarbeitsgerichts abzuändern und das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. Der Kläger hat seinen Revisionsantrag dahin erläutert, mit dem Feststellungsantrag werde in erster Linie begehrt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag vom 9. April 1976 zum 30. April 1976 beendet worden sei; der Feststellungsantrag wegen der fristlosen Kündigung vom 6. Mai 1976 werde nur hilfsweise gestellt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 6 -



Entscheidungsgründe:

Auf § 119 Abs. 1 oder 2 BGB kann die Anfechtung des Aufhebungsvertrages nicht gestützt werden, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat. Bei der Anwendung des § 123 BGB sind dem Berufungsgericht jedoch Rechtsfehler unterlaufen, die zur Aufhebung des angefochtenen Urteils führen. Dies gilt auch für die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

I. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu § 123 BGB (Arglistige Täuschung) halten der rechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, nach dem unstreitigen Parteivortrag und dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe zur Überzeugung des Gerichts fest, daß der Kläger ein eigenes branchenverwandtes Unternehmen vorbereitet und während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses auch Konkurrenz Tätigkeit ausgeübt habe. Er bestreite nicht, am 12. April 1976 einen Gesellschaftsvertrag für die Gründung der AFG Hanau unterzeichnet zu haben. Er bestreite ferner nicht, daß Gegenstand dieser AFG die Durchführung von Abdichtungs- und Asphaltierungs-, Dachdecker- und Isolierarbeiten sei, ferner das Handeln mit Baustoffen und die Vertretung und Verwaltung anderer gewerblicher Betriebe. Außerdem sei aus dem Handelsregistrauszug des Amtsgerichts Hanau vom 17. Mai 1976 ersichtlich, daß der Kläger einer der Geschäftsführer der AFG Hanau sei.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe ferner fest, daß der Kläger bei einer Konkurrenzfirma schriftlich ein Vertragsangebot über die Lieferung von Bitumen angefordert habe. Der Zeuge E habe glaubhaft bekundet, er habe Ende April 1976 durch den Vertreter einer Bitumenverkaufsfirma erfahren, daß der Kläger der Beklagten Konkurrenz mache. Im April 1976 habe der Kläger auf seinem Schreibtisch im Büro der Beklagten einen Briefbogen mit dem Stempelaufdruck der Firma AFG Hanau und einen entsprechenden Stempel liegen gehabt. Schließlich habe sich die Firma des Klägers, die AFG, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses, wie die Beklagte, um öffentliche Aufträge beworben.

- 7 -

2. Rechtlich hat das Landesarbeitsgericht diesen Sachverhalt dahin gewertet, der Kläger habe Vorbereitungshandlungen getroffen, die er nach § 7 Abs. 2 seines Anstellungsvertrages hätte anzeigen müssen. Dies habe er arglistig unterlassen und auf diese Weise die Beklagte veranlaßt, den Aufhebungsvertrag zu schließen. Es sei unbeachtlich, daß die Vorbereitungs- und Konkurrenzfähigkeit teilweise in der Zeit vor Abschluß des Aufhebungsvertrages und zum Teil danach ausgeführt worden seien. Die Mitteilungspflicht des Klägers habe nicht nur bis zum Abschluß des Aufhebungsvertrages bestanden, sondern bis zur vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses - nach dem Aufhebungsvertrag - am 30. April 1976. Somit liege eine Täuschungshandlung vor.

Die Täuschungshandlung sei auch ursächlich für den Abschluß des Aufhebungsvertrages gewesen. Die Beklagte sei bei Abschluß des Aufhebungsvertrages nach Befragung des Klägers davon ausgegangen, dieser werde entweder in der stationären Industrie oder im öffentlichen Dienst tätig werden und ihr daher keine Konkurrenz bereiten. Der Kläger habe die Beklagte auch arglistig getäuscht, denn er habe sie bewußt in Unkenntnis gehalten über seine Absicht, der Beklagten zusammen mit ihrem früheren Angestellten B Konkurrenz zu machen. Dies schließt das Landesarbeitsgericht insbesondere aus den Äußerungen des Klägers, er wäre ja schön blöd gewesen, wenn er vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages auf seine Absicht hingewiesen hätte, mit der Beklagten zu konkurrieren. Für die Täuschungsabsicht des Klägers spreche auch die Erklärung des Klägers gegenüber dem Zeugen E, der Kläger scheide ohne Groll, er wisse aber nicht, ob der Zeuge E ihm nicht später böse sein werde.

3. Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der rechtlichen Überprüfung nicht stand.

a) Zweifelhaft erscheint bereits, ob der Kläger nach Abschluß des Aufhebungsvertrages vom 9. April 1976 noch - wie vorher aus dem Arbeitsvertrag - verpflichtet gewesen ist, "die Vorbereitung eines eigenen branchenverwandten Unternehmens der Arbeitgeberin unverzüglich anzuzeigen" (vgl. § 7 Abs. 2 des

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

- 8 -



- 8 -

Arbeitsvertrages vom 20. Januar 1976). Nach dem Aufhebungsvertrag vom 9. April 1976 haben die Parteien nämlich vereinbart, "daß sie im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung ab sofort keinerlei Ansprüche mehr gegeneinander haben, soweit sie sich nicht aus diesem Vertrag ergeben." Außerdem ist der Kläger nach dem Aufhebungsvertrag ab sofort von jeglicher Verantwortung eines Niederlassungsleiters entlastet worden.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger sei trotz des Aufhebungsvertrages Arbeitnehmer der Beklagten geblieben mit den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag vom 20. Januar 1976, also auch der Verpflichtung, über Vorbereitungen, ein branchenverwandtes Unternehmen zu gründen, die Beklagte unverzüglich zu unterrichten. Der Wortlaut des Aufhebungsvertrages spricht eher gegen als für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts. Da es sich um eine Individualerklärung handelt und nicht um einen typischen Vertrag, ist es in erster Linie Aufgabe der Tatsacheninstanzen, diesen Vertrag auszulegen.

Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob die Auslegung des Landesarbeitsgerichts rechtlich möglich ist, ob sie gegen Erfahrungssätze oder gegen Denkgesetze verstößt oder wesentliche Umstände unbeachtet läßt (vgl. BAG 5, 221 [223] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Das Landesarbeitsgericht hat den Aufhebungsvertrag und insbesondere dessen vorgenannte Bestimmungen lediglich dahin gewürdigt, ob der Kläger bis zum Ablauf der im Aufhebungsvertrag vereinbarten Frist noch Arbeitnehmer der Beklagten gewesen sei. Es hat nicht im einzelnen erörtert, aus welchen Erwägungen es annimmt, er sei auch nach dem Auflösungsvertrag noch verpflichtet gewesen, die Beklagte unverzüglich über Vorbereitungen zu informieren, ein Konkurrenzunternehmen zu gründen. Es ist nicht auszuschließen, daß bei erschöpfender Vertragsauslegung nach §§ 133 und 157 BGB das Landesarbeitsgericht zu der Ansicht gelangt wäre, der Kläger sei durch den Aufhebungsvertrag vom 9. April 1976 von derartigen Auskunftspflichten befreit worden. Das angefochtene Urteil beruht im Sinne des § 549 Abs. 1 ZPO bereits auf dieser fehlenden erschöpfenden Vertragsauslegung, denn es erscheint möglich, daß bei erschöpfender Vertragsauslegung des Landesarbeitsgericht zu

- 9 -



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



einer anderen Vertragsauslegung gekommen wäre (vgl. BAG 6, 82 [83] = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Treuepflicht [zu 2 b der Gründe]).

b) Der ursächliche Zusammenhang zwischen dem Verhalten des Klägers und dem Vertragsabschluß durch die Beklagte ist im angefochtenen Urteil nicht ausreichend festgestellt worden. Dies könnte sich aus der Ansicht des Landesarbeitsgerichts erklären, die Anfechtung könne auch auf Verhaltensweisen des Klägers nach Ablauf des Aufhebungsvertrages gestützt werden. Es heißt nämlich auf S. 18 des angefochtenen Urteils, es sei unbeachtlich, daß die Vorbereitungs- und Konkurrenzaktivitäten des Klägers teilweise in der Zeit vor Abschluß des Aufhebungsvertrages und zum Teil danach ausgeführt worden seien.

Selbst wenn eine Verpflichtung des Klägers, Vorbereitungen für eine Konkurrenzfirma mitzuteilen, auch nach Abschluß des Aufhebungsvertrages bestünden, so könnten doch Verhaltensweisen des Klägers nach Abschluß des Aufhebungsvertrages niemals ursächlich für den Abschluß dieses Vertrages sein. Ursächlich für den Abschluß des Aufhebungsvertrages vom 9. April 1976 könnten nur frühere Verhaltensweisen des Klägers sein, denn nur durch derartige Handlungen oder Unterlassungen könnte die Beklagte getäuscht und zum Abschluß des Vertrages durch arglistige Täuschung veranlaßt worden sein. Im angefochtenen Urteil fehlt es an ausreichenden Feststellungen dafür, welche Vorbereitungs- oder Konkurrenzaktivitäten der Kläger vor Abschluß des Aufhebungsvertrages vom 9. April 1976 begangen hat, die er pflichtwidrig verschwiegen haben könnte.

Bei der Prüfung des ursächlichen Zusammenhangs zwischen Täuschungshandlung und Vertragsabschluß verweist das Landesarbeitsgericht ferner darauf, der Kläger habe wahrheitswidrig dem Verkaufsleiter M der Beklagten auf dessen Fragen geantwortet, er, der Kläger, werde mit dem früheren Mitarbeiter B der Beklagten keine Konkurrenzfirma gründen. Im angefochtenen Urteil fehlen präzise Feststellungen dafür, daß der Kläger bereits vor Abschluß des Aufhebungsvertrages gewußt hat, daß er eine Konkurrenzfirma gründen werde. Das Landesarbeitsgericht ist anscheinend davon ausgegangen, denn es führt



auf S. 20 des Urteils aus, "der Kläger habe die Vorbereitung des eigenen Konkurrenzunternehmens verschwiegen." Als Indizien dafür, daß der Kläger zurzeit des Vertragsabschlusses bereits gewußt habe, daß er ein Konkurrenzunternehmen gründen werde, verweist das Landesarbeitsgericht auf die Weigerung des Klägers, eine Konkurrenzklausel im Aufhebungsvertrag aufnehmen zu lassen und auf die Äußerungen des Klägers, er wäre schön blöd gewesen, wenn er bei Abschluß des Aufhebungsvertrages auf die Gründung des eigenen Konkurrenzunternehmens hingewiesen hätte sowie er scheide ohne Gram, aber er wisse nicht, ob später die Gesellschafter der Beklagten ärgerlich auf ihn sein würden.

Aus diesem Gesamtverhalten des Klägers folgt jedoch noch nicht zwingend, daß der Kläger bereits bei Abschluß des Vertrages gewußt hat, er werde ein Konkurrenzunternehmen gründen. Dies ergibt sich auch nicht zwingend aus dem nahen zeitlichen Zusammenhang (Aufhebungsvertrag vom 9. April und Errichtung des Gesellschaftsvertrages am 12. April 1976). Es ist nicht auszuschließen, daß die entscheidenden Besprechungen am Wochenende vor dem 12. April 1976 geführt worden sind. Es erscheint möglich, daß das Landesarbeitsgericht versäumt hat, den Sachverhalt weiter aufzuklären um festzustellen, ob der Kläger bereits am 9. April vor Vertragsschluß die Gesellschaftsgründung vorbereitet hätte, weil es irrtümlich davon ausgegangen ist, es sei nicht entscheidend, ob Vorbereitungshandlungen vor oder nach Abschluß des Vertrages vorgenommen worden seien.

II. Auch zur Kündigung aus wichtigem Grund halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts der rechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Es fehlt im angefochtenen Urteil an irgendwelchen Ausführungen zur Interessenabwägung im Zusammenhang mit § 626 BGB. Derartige Ausführungen wären im vorliegenden Fall besonders erforderlich gewesen, denn der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wird - falls die Anfechtung durchgreift - nur rückwirkend wiederhergestellt. Aus welchen Gründen es der Beklagten bei dieser besonderen Konstellation nicht zumutbar gewesen wäre, den Kläger noch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen, wäre im einzelnen darzustellen gewesen, zumal das Verhalten des Klägers nach Abschluß des Aufhebungsvertrages entschuldbar sein könnte, wenn er davon aus-

gegangen sein mag, er sei nun nicht mehr auskunftspflichtig, und wenn er nach dem 30. April 1976 annehmen konnte, er sei überhaupt nicht mehr Arbeitnehmer der Beklagten.

Ausführungen zur Interessenabwägung sind unentbehrlich, denn auch bei beschränkter Nachprüfung des unbestimmten Rechtsbegriffes "wichtiger Grund" ist u.a. zu prüfen, ob die erforderliche Interessenabwägung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt worden ist und diese Umstände vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1. der Gründe]). Da entsprechende Ausführungen fehlen, ist der Senat nicht in der Lage zu prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes verkannt hat. Das angefochtene Urteil beruht auf einer Verletzung des § 626 Abs. 1 BGB, denn es erscheint möglich, daß bei umfassender Interessenabwägung das Landesarbeitsgericht zum Ergebnis gekommen wäre, die außerordentliche Kündigung sei unbegründet (vgl. BAG 6, 82 [83] = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Treuepflicht).

2. Im Kündigungsschreiben vom 6. Mai 1976, das im Tatbestand des angefochtenen Urteils wörtlich zitiert worden ist, heißt es, "dem Betriebsrat sei nach § 105 BetrVG von der ausgesprochenen Kündigung Mitteilung gemacht worden." Eine Mitteilung nach § 105 BetrVG reicht nur aus für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Im angefochtenen Urteil fehlen Feststellungen darüber, ob der Kläger tatsächlich leitender Angestellter im Sinne dieser Vorschrift gewesen ist. Falls der Kläger kein leitender Angestellter war, wäre der Betriebsrat vor Ausspruch der beabsichtigten Kündigung nach § 102 Abs. 1 BetrVG zu der beabsichtigten Kündigung anzuhören gewesen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unwirksam. Die Entscheidung beruht daher möglicherweise auch auf einer Verletzung der §§ 102 Abs. 1 und 105 BetrVG.

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



III. Schadenersatzforderungen der Beklagten in Höhe der Klagforderung, mit denen sie gegen die Klagforderung aufgerechnet hat, dürften abhängen von der Entscheidung über die Anfechtung des Aufhebungsvertrages. Die Beklagte stützt diese Schadenersatzansprüche nämlich auf das Verhalten des Klägers, durch das er die Beklagte zum Abschluß der Aufhebungsvereinbarung vom 9. April 1976 veranlaßt habe. Abgesehen davon wird nur hilfsweise mit Schadenersatzansprüchen aufgerechnet, so daß zunächst über die Anfechtung und die fristlose Kündigung der Beklagten zu entscheiden ist.

IV. Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr Feststellungen zu treffen haben, durch welche Handlungen oder Unterlassungen der Kläger vor Abschluß des Aufhebungsvertrages vom 9. April 1976 die Beklagte arglistig zum Abschluß des Aufhebungsvertrages veranlaßt haben mag. Das Landesarbeitsgericht wird sodann in diesem Zusammenhang zu prüfen haben, ob die Äußerungen des Klägers im Zusammenhang mit seiner Verabschiedung (schön dumm, wenn ich vorher gesagt hätte, ich werde ein Konkurrenzunternehmen gründen und die Beklagte werde später vielleicht Groll dem Kläger gegenüber empfinden) als Indiz für die Absicht des Klägers, die Beklagte zu täuschen, zu werten sind. Es wird, falls es die arglistige Täuschung bejaht, seine Ausführungen zu § 626 Abs. 1 BGB hinsichtlich der Interessenabwägung und auch hinsichtlich § 626 Abs. 2 BGB (Ausschlußfrist) zu vervollständigen haben und zu prüfen haben, ob die Kündigung etwa nach § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam ist, weil die Beklagte den Betriebsrat lediglich nach § 105 BetrVG Mitteilung von der Kündigung gemacht hat, obwohl der Kläger möglicherweise kein leitender Angestellter war.

gez.: Dr. Auffarth

Roeper

Dr. Heither

Dr. Martin

Rose



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

