

Aktenzeichen: 7 AZR 236/78

LAG Nürnberg

Urteil des BAG vom 22. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Gesetz: BGB § 626; HGB § 60; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 236/78

1 Sa 387/77 Nürnberg

Verkündet am  
22. Februar 1980

gez. Zeuner,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 22. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kleemann und Dr. Föhr für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 10. November 1977 - 1 Sa 387/77 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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  
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war seit 1968 bei dem Beklagten zunächst als Beratungsassistent und seit 1970 als Systemanalytiker mit einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 3.750,-- DM beschäftigt. Im Juli 1970 wurde er zum Mitglied der Geschäftsleitung berufen.

In § 4 des Arbeitsvertrages ist die folgende Regelung enthalten:

"Herr H ist weisungsgebunden und hat die ihm jeweils übertragenen Aufgaben gewissenhaft und unter Einsatz seiner gesamten Arbeitskraft, aller seiner Fähigkeiten und Kenntnisse auszuführen. Er ist nicht berechtigt, ohne schriftliche Zustimmung von HSP eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebenbeschäftigung anzunehmen.

....

Herr H ist ferner nicht berechtigt, während der Vertragsdauer direkt oder indirekt, selbständig oder unselbständig, auf eigene oder fremde Rechnung tätig zu werden und darf sich weder mittelbar noch unmittelbar an einem Konkurrenzunternehmen beteiligen."

Wegen der Frage einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fanden Gespräche am 15. März 1976 zwischen dem Kläger und dem Beklagten und am 16. März 1976 zwischen dem Kläger und dem Zeugen M statt, über deren Inhalt und Verlauf Streit besteht. Am 29. März 1976 wurde der Kläger von der Arbeitsleistung freigestellt.

Mit Schreiben vom 1. April 1976 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos aus den folgenden Gründen:

- a) Der Kläger habe anlässlich des Gesprächs vom 15. März 1976 unmißverständlich zu verstehen gegeben, daß er aus dem Unternehmen des Beklagten auszutreten und in ein Konkurrenzunternehmen einzutreten beabsichtige.
- b) Der Kläger übe eine ihm nach dem Arbeitsvertrag unerlaubte Nebenbeschäftigung bei einem Konkurrenzunternehmen aus.
- c) Der Kläger habe dem Beklagten verbrecherische Abrechnungen vorgeworfen und ihn als den "unseriösesten Geschäftsmann zwischen Kiel und Rosenheim" bezeichnet.



Mit der Klage wehrt sich der Kläger gegen diese Kündigung, die er sowohl als außerordentliche als auch als ordentliche Kündigung für unwirksam hält. Er hat vorgetragen, er habe zwar von dritter Seite ein Angebot bekommen, als freier Mitarbeiter in einem Rechenzentrum mitzuwirken. Er habe aber seine Mitarbeit davon abhängig gemacht, daß ihm sein bisheriger Arbeitgeber keine Schwierigkeiten bereite. Er habe am 15. März 1976 den Beklagten von diesem Angebot unterrichtet und dabei zum Ausdruck gebracht, daß er sich vertragstreu verhalten und die Kündigungsfrist einhalten werde, sofern keine einvernehmliche Einigung über eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustandekommen sollte. Der Beklagte habe sich seine endgültige Entscheidung vorbehalten. Am 16. März 1976 habe er den Zeugen M gebeten, sich wegen der Konkurrenzklausel mit dem Rechtsanwalt des Beklagten in Verbindung zu setzen. Dabei habe er ihm gleichzeitig berichtet, daß er nur drei Tage für das Rechenzentrum N arbeiten werde und dadurch nicht ausgelastet sei. Eine derartige Tätigkeit habe er jedoch bis zum Ausspruch der fristlosen Kündigung nicht aufgenommen. Er habe auch keine Mitarbeiter aufgewiegelt.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die fristlose Kündigung des Beklagten vom 1. April 1976 unwirksam ist,  
vorsorglich, festzustellen, daß durch die Kündigung des Beklagten vom 1. April 1976 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, der Kläger habe im Gespräch am 15. März 1976 erklärt, es sei soweit, er habe die Absicht, bei dem Rechenzentrum N einzutreten. Der Beklagte möge ihn so schnell wie möglich freistellen. Er sehe den Markt anders, er habe andere Ideen, er könne sich dort besser entfalten. Daraufhin habe er den Kläger gebeten, sich die Sache nochmals zu überlegen und nach Rückkehr von der Geschäftsreise erneut zu erörtern. Am 22. März 1976 habe er von dem Zeugen M erfahren, daß der Kläger am 16. März 1976 diesen gebeten habe, sich für den Kläger zu verwenden, daß er - der Kläger - möglichst schnell und problemlos aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden könne. Der Kläger habe wörtlich gegenüber dem Zeugen M



- 4 -

erklärt, "er habe für drei Tage in der Woche Arbeit in einem Rosenheimer Rechenzentrum". Aus einer vom Kläger gefertigten Aktennotiz, wonach der Kunde L für zwei Tage pro Woche die organisatorische Unterstützung des Klägers zur Einrichtung eines Programms angefordert habe, gehe hervor, daß der Kläger bereits im März 1976 eine unerlaubte Konkurrenz-tätigkeit ausgeübt habe. Dies müsse auch deshalb angenommen werden, weil das Rechenzentrum N einen Auftrag eines Altkunden des Beklagten erhalten habe, was ohne Einschaltung des Klägers nicht möglich gewesen sei. Da zu diesem Zeitpunkt an Neuentwicklungen gearbeitet worden sei, habe die begründete Gefahr bestanden, daß der Kläger, der als Führungskraft Zugang zu sämtlichen Betriebsgeheimnissen gehabt habe, diese an das Konkurrenzunternehmen verrate. Die Fortsetzung des Arbeits-verhältnisses sei auch deshalb unzumutbar gewesen, weil der Kläger bereits zu einem früheren Zeitpunkt wegen der "Auf-wiegelung" von Mitarbeitern habe abgemahnt werden müssen. Die auf Initiative des Klägers einberufene Mitarbeiterver-sammlung habe den Zweck gehabt, finanzielle Forderungen durchzu-setzen. Darüber hinaus habe der Kläger im Februar 1976 erklärt, er - der Beklagte - würde den Kunden gegenüber verbrecherische Abrechnungen erstellen und er sei der "unseriösestes Geschäfts-mann zwischen Kiel und Rosenheim."

Das Arbeitsgericht hat der Klage nach erfolgter Beweisauf-nahme stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 1. April 1976 zum 30. Sep-tember 1976 aufgelöst worden ist. Im übrigen hat es die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte sein auf die Feststellung der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung gerichtetes Klagabweisungsbegehren weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. Beide Parteien haben gemäß § 128 Abs. 2 ZPO ihr schriftliches Einverständnis zu einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erklärt.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend zu der Feststellung gelangt, daß die von dem Beklagten am 1. April 1976 erklärte fristlose Kündigung mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes i.S. des § 626 Abs. 1 BGB unwirksam ist. Da der insoweit allein beschwerte Kläger gegen die weitere Feststellung des Landesarbeitsgerichts, wonach das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund einer mittels Umdeutung anzunehmenden ordentlichen Kündigung zum 30. September 1976 aufgelöst worden ist, kein Rechtsmittel eingelegt hat, geht es im Revisionsverfahren nur noch um die Prüfung der Frage, ob die Kündigung vom 1. April 1976 auch als außerordentliche Kündigung wirksam ist. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht zu Recht verneint.

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme könne nicht davon ausgegangen werden, daß der Kläger eine unerlaubte Konkurrenztaetigkeit ausgeübt habe. Bereits der eigene Sachvortrag des Beklagten rechtfertige nicht die Annahme, daß der Kläger bereits zum Zeitpunkt der Unterredung vom 15. März 1976 eine Konkurrenztaetigkeit ausgeübt habe. Die von dem Beklagten behaupteten Redewendungen des Klägers seien bestenfalls so zu verstehen, daß er konkrete Verhandlungen mit dem Rechenzentrum N führe oder erfolgreich abgeschlossen habe. Daß der Kläger bei dem Gespräch vom 15. März 1976 selbst erklärt habe, bereits für ein anderes Unternehmen zu arbeiten, sei unbewiesen. Auch aus der vom Kläger gegenüber dem Zeugen M benutzten Redewendung, "er habe für drei Tage in der Woche Arbeit in einem Rosenheimer Rechenzentrum", lasse sich nicht herleiten, daß der Kläger damit habe erklären wollen, er übe bereits eine derartige Tätigkeit aus. Es liege vielmehr nahe, daß der Kläger damit habe zum Ausdruck bringen wollen, er werde künftig nach der angestrebten Freistellung an drei Tagen in der Woche im Rosenheimer Rechenzentrum arbeiten. Der Inhalt der Aktennotiz vom 22. März 1976 über den Auftrag des Kunden L führe ebenfalls zu keinem anderen Ergebnis. Er besage lediglich, daß der Kunde L die organisatorische



- 6 -

Unterstützung des Klägers für zwei Tage in der Woche wünsche, nicht aber, daß der Kläger sich ihm oder dem Beklagten gegenüber erboten hätte, nur noch diese Arbeiten zu erledigen und im übrigen für ein Konkurrenzunternehmen zu arbeiten.

1. An die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen hinsichtlich einer vom Beklagten nicht bewiesenen Konkurrenztaetigkeit des Klägers ist der Senat mangels durchgreifender Verfahrensrügen gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

a) Unbegründet ist die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des § 286 ZPO die in der Berufungsbegründung vom 22. August 1977 angebotenen Beweise für eine angeblich von dem Kläger in den Monaten Februar/März 1976 ausgeübte Konkurrenztaetigkeit nicht erhoben. Die Revision verkennt, daß es sich bei dem von ihr bezeichneten Beweisthema, wonach das Rechenzentrum N einen Kundenauftrag erhalten habe, der ihm ohne Mitwirkung des Klägers nicht erteilt worden wäre, um eine Indiztatsache handelt, die keinen sicheren Schluß auf die zu beweisende Haupttatsache (Konkurrenztaetigkeit des Klägers für das Rechenzentrum N ) erlaubt. Bei derartigen zweifelhaften Indiztatsachen stellt es keinen Verstoß gegen § 286 ZPO dar, wenn das Tatsachengericht die Erhebung der angebotenen Beweise ablehnt (BGHZ 53, 261; BGHZ 21, 262; BGH LM Nr. 1 zu § 539 ZPO).

b) Die Revision rügt weiterhin ohne Erfolg, das Landesarbeitsgericht habe unter Verstoß gegen § 286 ZPO die für den Inhalt des Gesprächs vom 15. März 1976 angebotenen Beweise nicht erhoben. Ein zur Aufhebung des angefochtenen Urteils führender Verfahrensfehler liegt bereits deshalb nicht vor, weil sich das von der Revision bezeichnete Beweisthema auf eine rechtlich unbedeutende Tatsachenbehauptung bezieht. Die Behauptung des Beklagten, der Kläger habe am 15. März 1976 erklärt, "es sei soweit, der Beklagte möge ihn so schnell wie möglich freistellen, da er - der Kläger - die Absicht habe, bei dem Rechenzentrum N einzutreten", stellt - abgesehen von der gemäß § 626 Abs. 2 BGB eingreifenden zweiwöchigen Ausschußfrist - keinen schlüssigen Vortrag einer bereits vom Kläger ausgeübten Konkurrenztaetigkeit dar.

- 7 -



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



c) Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des § 286 ZPO keinen Beweis hinsichtlich der Frage erhoben, ob bei dem Beklagten in den Monaten Februar und März 1976 wichtige Neuprojekte in der Entwicklung gewesen sind, liegt ebenfalls kein die Aufhebung des angefochtenen Urteils begründender Verfahrensfehler vor. Einer Beweiserhebung bedurfte es bereits deshalb nicht, weil es insoweit an einem substantiierten Vortrag des Beklagten fehlt. Es hätte insbesondere der Darlegung bedurft, welche wichtigen Neuprojekte bei dem Beklagten in den Monaten Februar und März 1976 zur Entwicklung anstanden und in welchem Umfang der Kläger Einblick in die Entwicklungsunterlagen nehmen konnte.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den von ihm festgestellten Sachverhalt, an den der Senat mangels durchgreifender Verfahrensrügen gebunden ist (§ 561 Abs. 2 ZPO), im Ergebnis zutreffend dahin gewürdigt, daß die von dem Beklagten erklärte außerordentliche Kündigung unwirksam ist.

Im einzelnen gilt folgendes:

a) Soweit der Beklagte die fristlose Kündigung darauf gestützt hat, der Kläger habe Mitarbeiter "aufgewiegelt", hat das Landesarbeitsgericht diesen Vortrag zu Recht als unschlüssig angesehen. Um ein pflichtwidriges Verhalten des Klägers feststellen zu können, hätte es der Darlegung von greifbaren Tatsachen bedurft.

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch rechtsfehlerfrei in der Behauptung des Beklagten, der Kläger habe ihn im Februar 1976 beleidigt, einen gemäß § 626 Abs. 2 BGB verfristeten Kündigungsgrund gesehen. Als darlegungspflichtige Partei hätte der Beklagte den genauen Zeitpunkt der Kenntniserlangung bezeichnen und vortragen müssen, auf welche Art und Weise er von der angeblichen Beleidigung Kenntnis erhalten habe (vgl. BAG 24, 383 [395] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschlußfrist [zu II 2 a der Gründe]). Die weitere Würdigung des Landesarbeitsgerichts, wonach dieser verfristete Vorgang mangels Vorliegens eines sachlichen Zusammenhanges mit den übrigen Kündigungsgründen auch nicht unterstützend zur Begründung der fristlosen Kündigung herangezogen werden könne, entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 24, 383 [397] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB



Ausschlußfrist [zu II 2 c der Gründe]).

c) Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß es dem Kläger aufgrund der arbeitsvertraglichen Konkurrenzklausele sowie aufgrund der für alle Arbeitnehmer geltenden Treuepflicht untersagt gewesen ist, während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine unerlaubte Konkurrenztätigkeit aufzunehmen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 306 BGB [zu I 5 der Gründe]; BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Treuepflicht [zu III 3 a der Gründe]; BAG AP Nr. 8 zu § 60 HGB [zu I 2 der Gründe]). Dabei hat es zutreffend angenommen, daß der Arbeitnehmer dazu berechtigt ist, seinen Weggang von seinem bisherigen Arbeitgeber und den Übertritt zu einem Konkurrenzunternehmen vorzubereiten (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 60 HGB [zu A I 2 b der Gründe] und BAG AP Nr. 8 zu § 60 HGB [zu I 3 der Gründe]). Als erlaubte Vorbereitungshandlungen sind dabei solche Maßnahmen anzusehen, die lediglich darauf abzielen, einen Arbeitsplatz im Konkurrenzunternehmen zu erhalten. Dem Arbeitnehmer ist es daher nicht verwehrt, sich über seine zukünftige Tätigkeit zu informieren, einen Vertrag mit dem zukünftigen Arbeitgeber zu schließen, und falls er sich selbständig machen will, Geschäftsräume anzumieten, Arbeitskräfte einzustellen oder einen Franchise-Vertrag abzuschließen (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 60 HGB [zu II 2 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Dagegen darf der Arbeitnehmer nicht mit Kunden des Arbeitgebers in Kontakt treten, auch wenn er dort nur für seine spätere Tätigkeit werben will (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 60 HGB), Mitarbeiter seines Arbeitgebers abwerben (BAG AP Nr. 3 und 6 zu § 60 HGB) oder einem zukünftigen Konkurrenzunternehmen Aufbauhilfe leisten (BAG AP Nr. 8 zu § 60 HGB).

Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung beachtet, indem es ausgeführt hat, daß der Kläger selbst dann keine unerlaubte Konkurrenztätigkeit entfaltet hätte, wenn man zugunsten des Beklagten einen bereits vor dem 15. März 1976 erfolgten Arbeitsvertragsschluß mit der Konkurrenzfirma unterstelle. In einem derartigen - zugunsten des Beklagten unterstellten - Verhalten des Klägers läge, worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat, eine dem Arbeitnehmer erlaubte Vorbereitungshandlung.

II. Soweit das Landesarbeitsgericht weiterhin angenommen hat, die fristlose Kündigung könne auch nicht nach den Grundsätzen der Verdachtskündigung für wirksam erachtet werden, hat es verkannt, daß es einer derartigen Überprüfung bereits deshalb nicht bedurfte, weil der Beklagte die Kündigung vom 1. April 1976 auf den Vorwurf von bestimmten Pflichtwidrigkeiten, nicht dagegen auf den Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer schweren Pflichtverletzung gestützt hat.

Eine Verdachtskündigung liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, es sei gerade der Verdacht einer erheblichen Pflichtwidrigkeit des Arbeitnehmers, der das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstöre (vgl. BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Eine wegen behaupteter Pflichtverletzungen erklärte Kündigung ist auch dann nicht als Verdachtskündigung zu behandeln, wenn der Vorwurf, eine Verfehlung begangen zu haben, auf einer wertenden Schlußfolgerung des Arbeitgebers beruht oder wenn der Arbeitgeber nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme im Rechtsstreit nicht den vollen Beweis für seine Behauptung erbracht hat, sondern nur ein begründeter Verdacht nicht auszuschließen ist (vgl. BAG, Urt. v. 16. März 1978 - 2 AZR 538/76 - [unveröffentlicht]).

Der Beklagte hat im Streitfall die fristlose Kündigung mit dem Vorwurf bestimmter Pflichtwidrigkeiten (geäußelter Abkehrwille, unerlaubte Konkurrenztätigkeit, Beleidigung des Beklagten) begründet. Dem Landesarbeitsgericht war es daher verwehrt, die Kündigung nach den Beurteilungsmaßstäben einer außerordentlichen Verdachtskündigung zu überprüfen, so daß es dahingestellt bleiben kann, ob die insoweit vorgenommene Würdigung im übrigen frei von Rechtsfehlern ist.

III. In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise hat das Landesarbeitsgericht weiterhin ausgeführt, daß der vom Kläger geäußerte Abkehrwille allein keinen wichtigen Grund zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses dargestellt hat.

1. Dabei ist es zutreffend davon ausgegangen, daß der von einem Arbeitnehmer gehegte Wunsch, sich beruflich zu verändern,



- 10 -

grundsätzlich kündigungsgesetzlich ohne Bedeutung ist (vgl. Schimana, AR-Blattei, Kündigungsschutz VII Abkehrwille des Arbeitnehmers A 2; Herschel, NJW 1952, 365; LAG Mannheim, BB 1953, 356). Auch der vom Arbeitnehmer äußerlich durch sein Verhalten oder durch seine Erklärungen erkennbar zum Ausdruck gebrachte Wille, bei nächster sich bietender Gelegenheit das Arbeitsverhältnis zu kündigen, stellt ohne das Hinzutreten weiterer Umstände für sich allein betrachtet keinen Grund für eine Kündigung des Arbeitgebers, gleich welcher Art, dar (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 99; Herschel, aaO). Das bedeutet, daß erst aufgrund einer alle Umstände berücksichtigenden Interessenabwägung festgestellt werden kann, ob aus der Sicht eines verständigen Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis ab sofort unzumutbar (§ 626 Abs. 1 BGB) geworden ist. Im Schrifttum und in der Rechtsprechung der Instanzgerichte wird zu Recht angenommen, daß der erkennbar gewordene Abkehrwille des Arbeitnehmers, von Ausnahmefällen abgesehen, keine fristlose Kündigung rechtfertigen kann (vgl. Herschel, NJW 1952, 364; Schimana, aaO, unter C; LAG Stuttgart, BB 1969, 536; LAG München, DB 1975, 1129). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine Vertrauensstellung einnimmt oder der Arbeitnehmer Gelegenheit hat, während seiner weiteren Tätigkeit Kenntnisse über wichtige und geheimhaltungsbedürftige Tatsachen oder Vorgänge zu erlangen oder die Gefahr besteht, daß er derartige Kenntnisse an ein Konkurrenzunternehmen weiter gibt. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber seine berechtigten Interessen damit schützen, daß er den Arbeitnehmer während der Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist freistellt oder für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Wettbewerbsverbot vereinbart (so auch LAG Stuttgart, BB 1969, 536). Die Möglichkeit einer Freistellung während der Kündigungsfrist zum Schutz berechtigter Interessen des Arbeitgebers ist anerkannt (vgl. BAG AP Nr. 2 und 4 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Gerade aus der Notwendigkeit der Abwägung zwischen dem Recht des Arbeitnehmers auf Beschäftigung und den schützenswerten Belangen des Betriebes ergibt sich, daß bei einer gleich gelagerten Interessenkollision

- 11 -



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



grundsätzlich nur eine ordentliche Kündigung mit dem Recht des Arbeitgebers auf Freistellung des Arbeitnehmers, nicht aber eine fristlose Kündigung in Betracht kommt. Eine ordentliche Kündigung ist etwa dann sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber eine sonst schwer zu findende Ersatzkraft gerade zur Hand hat (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung) oder wenn die Gefahr besteht, daß der Arbeitnehmer dem Konkurrenzunternehmen Auskünfte über Vorgänge aus seinem bisherigen Betrieb zukommen läßt, die diesem Schaden zufügen können (vgl. LAG Berlin, Urteil vom 13. Dezember 1956, Berliner Entscheidungskalender Nr. 6/57, S. 86; Hueck, aaO, § 1 Anm. 99).

2. Entgegen der Auffassung des Revisionsklägers hat das Landesarbeitsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles gewürdigt und diese in nicht zu beanstandender Art und Weise gegeneinander abgewogen. Es hat insbesondere berücksichtigt, daß der Beklagte aufgrund des Gesprächs vom 15. März 1976 davon ausgehen durfte, daß die Vertragsverhandlungen des Klägers mit dem Rechenzentrum N zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen waren und daß mit Rücksicht auf die herausgehobene Stellung des Klägers das Vertrauen des Beklagten erschüttert war. Es hat weiter gewürdigt, daß gerade Neuentwicklungen einem harten Konkurrenzkampf unterlagen und der Beklagte befürchten mußte, daß der Kläger im Betrieb gesammelte spezielle Erfahrungen bei der Konkurrenz verwerten werde. Wenn die Revision in diesem Zusammenhang ausführt, das Landesarbeitsgericht habe diese Umstände im Rahmen der anzustellenden Interessenabwägung nicht ausreichend gewürdigt, so möchte sie damit ihre eigenen Wertungen an die Stelle der Wertung des Landesarbeitsgerichts setzen. Damit kann sie aber keinen Erfolg haben, denn die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles unterliegen allein der Würdigung des Tatrichters, die - sofern sie vertretbar erscheint und weder gegen Denkgesetze noch gegen Erfahrungssätze verstößt - einer abweichenden Bewertung durch das Revisionsgericht entzogen ist (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrtG Rechtsmißbrauch; Urteil des erkannten Senats vom 14. September 1979 - 7 AZR 971/77 - [unveröffentlicht]).

gez.: Bichler

Dr. Jobs

Dr. Becker

Dr. Kleemann

Dr. Föhr



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

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