

Aktenzeichen: 7 AZR 425/79

LAG München

Urteil des BAG vom 21. Oktober 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 133, 626 Abs. 1; HGB § 60 Abs. 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](#)

7 AZR 425/79

9 Sa 313/78 München

Verkündet am
21. Oktober 1981

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1981 durch den Richter Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Jubelgas für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. März 1979 - 9 Sa 313/78 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Berufungsgericht 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:

Der Kläger war seit 1970 aufgrund Anstellungsvertrages vom 8. Oktober 1970 als Vertriebsdirektor mit Prokura gegen ein Monatsentgelt von zuletzt 11.000,-- DM brutto bei der Beklagten tätig. Diese vertreibt elektrische Haushaltsgeräte. Im Frühjahr 1977 vereinbarten die Parteien, daß der Kläger zum Jahresende 1977 bei der Beklagten ausscheiden werde. Der Kläger erhielt daraufhin von der Beklagten ein in französischer Sprache abgefaßtes Schreiben vom 5. April 1977, das in deutscher Übersetzung wie folgt lautet:

"Ihr Schreiben vom 18. Februar habe ich erhalten. Zuallererst möchte ich Ihnen sagen, wie sehr es allen Leitern der S -Gruppe leid tut, daß Sie am 1. Januar 1978 ausscheiden.

Sie haben seit 1970 bis jetzt eine sehr gute Arbeit geleistet, und die Erfolge, die Sie erzielt haben, sind sowohl auf die Qualität der C -Erzeugnisse als auch auf die Geschicklichkeit, mit der Sie sie verkauft haben, zurückzuführen.

Aus diesem Grund haben wir Ihnen vorgeschlagen, Geschäftsführer der C GMBH im Jahre 1977 zu werden und haben Ihnen gesagt, daß wir die Absicht hätten, die C GMBH und die T GMBH in einer Frist von ca. 2 Jahren eine Fusion eingehen zu lassen.

Wir hatten Ihnen bekanntgegeben, daß Sie nach der Fusion der für die Abteilung C verantwortliche Geschäftsführer bleiben würden und daß Herr SCH der für die Abteilung T verantwortliche Geschäftsführer und "Vorsitzender der Geschäftsführung" sein würde. Sie haben diese Position des Herrn SCH nicht akzeptiert, was der Grund für Ihr Ausscheiden ist. Nicht wir haben Ihren Arbeitsvertrag beendet, sondern Sie selbst.

Wir haben Ihre Kündigung akzeptiert und haben Sie gebeten, bis zum 31. Dezember 1977 Direktor der C GMBH zu bleiben. Wir haben Sie ebenfalls gebeten, alles in Ihren Kräften stehende zu unternehmen, das Budget, das Sie der Direktion der S -Gruppe vorgelegt haben, zu verwirklichen, und zwar folgendermaßen:

	DM
Veranschlagte Verkäufe 1977	35 000 000
Veranschlagte Werbeausgaben 1977	4 000 000
Veranschlagter Gewinn vor Steuer und Rückstellung 1977	1 100 000.

- 3 -



- 3 -

Da Sie sich verpflichtet haben, Ihr Bestes zu tun, um obige Ergebnisse zu erreichen, waren wir damit einverstanden, Ihnen am 31.12.77, wenn Sie die Direktion der C. GMBH verlassen, eine Summe in Höhe von 132.000 DM zu zahlen. Mit dieser Zahlung erlöschen all' Ihre Forderungen gegenüber der C GMBH, besonders solche Forderungen, die in den Artikeln 9 und 10 ff des deutschen Gesetzes zum Schutz des Arbeitnehmers bei Kündigungen (Kündigungsschutzgesetz) vorgesehen sind, falls Sie diesen Schutz vor Gericht einklagen sollten, obwohl Sie selbst gekündigt haben.

Wir haben ebenfalls vereinbart, daß über alle diese Absprachen Stillschweigen bewahrt würde, und daß Ihr Ausscheiden offiziell erst Ende des Jahres 1977 bekanntgegeben würde.

Ich danke Ihnen für Ihren Vorschlag, uns nach Ihrem Ausscheiden noch beratend zur Verfügung stehen zu wollen, falls wir Sie darum bitten. Ich glaube, daß auf bestimmten Gebieten eine Kooperation mit Ihnen möglich sein wird.

Zum Schluß beglückwünsche ich Sie zu den Anstrengungen, die Sie unternommen haben, um den Lagerumschlag der C GMBH im Jahre 1976 zu verbessern. Das war wichtig, und ich hoffe, daß Sie auch im Jahre 1977 in demselben Sinne fortfahren.

Ich möchte Ihnen bei dieser Gelegenheit nochmals sagen, daß ich persönlich alles getan habe, was ich konnte, damit Sie in der S -Gruppe bleiben, denn ich hege große Wertschätzung für Sie, und ich bedauere, daß Sie unseren Vorschlag nicht angenommen haben.

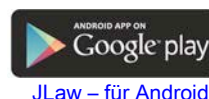
Ich bin überzeugt, daß wir auch in Zukunft gute Beziehungen unterhalten werden und ich verbleibe, sehr geehrter Herr D. , mit freundlichen Grüßen ..."

Im Jahre 1977 ging der Umsatz der Beklagten erheblich zurück. Auf ihrem Markt betätigte sich zu dieser Zeit u.a. die Firma Co GmbH. Anteile dieser Gesellschaft hielt auch eine Schwägerin des Klägers, die diese Anfang 1978 auf ihn übertrug. Am 12. Juli 1977 nahm der Kläger, wie die Beklagte erstmals in der Berufungsbegründung vom 22. Mai 1978 vorgetragen hat, als Vertreter seiner Schwägerin an einer Gesellschafterversammlung dieser Firma teil und bestellte zusammen mit den übrigen Gesellschaftern den ehemaligen Arbeitnehmer der Beklagten, H , der dort am 30. Juni 1977 ausgeschieden war, zum Geschäftsführer.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Mit Schreiben vom 22. November 1977, dem Kläger am selben Tage zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos mit der Begründung, sie müsse ihre aufs schwerste gefährdeten Interessen schützen. Der Kläger habe nicht das Erforderliche getan, um die von ihm angekündigten Umsatzzahlen zu erreichen. Erwarteter Gewinn und eingetretener Verlust divergierten um über 2.000.000,-- DM. Dies könne nur auf mangelnden Einsatz des Klägers zurückgeführt werden. So habe der Kläger gegenüber dem ihm unterstellten Verkaufsleiter P seine Kontrollpflichten verletzt; dieser habe heimlich für die Firma Co Konkurrenzprodukte vertrieben. Auch habe der Kläger im Hinblick auf Provisionen des ehemaligen Mitarbeiters H, der inzwischen Geschäftsführer der Firma Co sei, Weisungen der Beklagten nicht befolgt. Weiterhin habe er die Beklagte durch Angabe falscher Verkaufszahlen dazu veranlaßt, besonders hohe Beträge in die Werbung zu investieren. Schließlich habe er die Beklagte weder auf die Reduzierung der Brutto-Gewinn-Spanne aufmerksam gemacht noch ausreichende Maßnahmen ergriffen, um den zu erwartenden Verlust zu begrenzen. Insgesamt sei die verheerende Geschäftsentwicklung des Jahres 1977 nur dadurch zu erklären, daß sich der Kläger entgegen seinen mündlichen und schriftlichen Zusagen nicht voll für die Beklagte eingesetzt, sondern deren Interessen im Hinblick auf sein zum Jahresende bevorstehendes Ausscheiden bewußt hinten angesetzt habe.

Gegen diese Kündigung richtet sich die Klage. Nach Darstellung des Klägers war der Umsatzrückgang auf eine Stagnation des Marktes, den Wegfall von 15 Artikeln, reduzierte Werbemaßnahmen, eine Erhöhung der Einkaufspreise sowie Fehlentscheidungen der Geschäftsleitung zurückzuführen. Sein Verhalten bei der Schlußabrechnung mit dem ausgeschiedenen Verkaufsleiter H sei korrekt gewesen. Die Tätigkeit des Herrn P für ein Konkurrenzunternehmen sei ihm bis zu dessen außerordentlicher

- 5 -



- 5 -

Kündigung nicht bekannt gewesen. Von diesen Vorfällen habe die Beklagte überdies schon länger als zwei Wochen vor der Kündigung seines Arbeitsverhältnisse Kenntnis gehabt. Nach Auffassung des Klägers stellt auch die Teilnahme an der Gesellschafterversammlung der Firma Co , die außerhalb der Dienstzeit erfolgt sei, keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Dabei habe es sich nicht um Konkurrenz, sondern um deren erlaubte Vorbereitung gehandelt, die der Sicherung seiner zukünftigen Existenz dienen sollte.

Ferner hat der Kläger mit der Klage Zahlung der im Schreiben vom 5. April 1977 zugesagten "Abfindung" von 132.000,-- DM, des Gehalts für Dezember 1977 in Höhe von 11.000,-- DM brutto sowie von Weihnachtsgratifikationen, Gehaltserhöhungen und Leistungszulagen verlangt.

Im ersten Rechtszug hat der Kläger beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 22. November 1977 nicht aufgelöst ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 48.272,-- DM brutto zu zahlen (Weihnachtsgratifikation und Gehaltserhöhung mit Leistungszulagen).
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger am 31. Dezember 1977 144.126,40 DM zu zahlen (132.000,-- DM Abfindung laut Vereinbarung und 12.126,40 DM laut Art. 3 GG erhöhtes Gehalt).

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hält die im Kündigungsschreiben genannten Gründe für ausreichend, um diese Maßnahme zu rechtfertigen. Die darin genannten Tatsachen seien ihr in der Tat nicht insgesamt erst in den letzten zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung bekannt geworden. Dies gelte jedoch für einen Teil davon. Damit seien dann aber auch die anderen nicht verfristet, da diese Ereignisse insgesamt eine Kette bildeten. Insbesondere habe sie erst am 8. November 1977 von der Konkurrenztätigkeit des dem Kläger unterstellten

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Mitarbeiters P für die Firma Co sowie davon erfahren, daß der Kläger selbst zu dieser Firma wechseln wollte und daß er Provisionszahlungen für den Vertriebsleiter H. auf der Basis von Verkaufsvorschauzahlen berechnet und den Steuerberater der Beklagten trotz Kenntnis bereits erfolgter Überzahlungen zur Auszahlung der so berechneten Beträge angewiesen habe. Von der Teilnahme des Klägers an der Gesellschafterversammlung der Firma Co habe sie schließlich erst am 18. Mai 1978 Kenntnis erlangt.

Die Abfindung könne der Kläger angesichts der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung nicht verlangen. Dies gelte aber auch, wenn diese Kündigung nicht wirksam sein sollte. Es sei eine selbstverständliche Voraussetzung für die von der Beklagten freiwillig erteilte Zahlungszusage gewesen, daß der Kläger sich trotz der zum Jahresende in Aussicht genommenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis dahin voll und ganz für die Beklagte einsetze. Dies sei in dem Schreiben vom 5. April 1977 noch einmal ausdrücklich festgehalten worden. Diese Voraussetzung habe er jedoch nicht erfüllt, wie die von ihr zur Begründung der Kündigung vorgetragenen Tatsachen zeigten. Nur eine erhebliche Verletzung der Vertragspflichten des Klägers könne erklären, daß innerhalb eines Jahres statt eines erwarteten Gewinns von 1.500.000,-- DM ein Verlust von 1.400.000,-- DM eingetreten sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich des Feststellungsantrags stattgegeben, sowie die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 132.000,-- DM und des Gehalts für Dezember 1977 in Höhe von 11.000,-- DM brutto verurteilt; im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat nur die Beklagte Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision, um deren Zurückweisung die Beklagte bittet, erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

A. Die Abweisung der Feststellungsklage hält in doppelter Hinsicht der rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht bereits im Verhalten des Klägers vom 12. Juli 1977 für sich allein einen zur fristlosen Kündigung geeigneten Grund gesehen und deshalb die weiteren von der Beklagten vorgetragenen Kündigungsgründe nicht gewürdigt. Zum anderen hat es die im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB gebotene Interessenabwägung unvollständig und damit rechtsfehlerhaft vorgenommen.

I. Das Verhalten des Klägers vom 12. Juli 1977 ist auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen für sich allein schon nicht geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB abzugeben.

1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe durch seine Teilnahme an der Gesellschafterversammlung vom 12. Juli 1977 und seine Mitwirkung bei der Bestellung des Geschäftsführers H gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot des § 60 Abs. 1 HGB verstoßen. Es könne auf sich beruhen, ob er der ersten Alternative dieser Vorschrift zuwider gehandelt habe, denn zumindest habe er den Tatbestand der zweiten Alternative erfüllt. Bei der Firma Co handele es sich um eine Konkurrentin der Beklagten. Allein schon die Teilnahme des Klägers an der Gesellschafterversammlung sei geeignet gewesen, die geschäftlichen Interessen der Beklagten erheblich zu beeinträchtigen. Als langjähriger Mitarbeiter in führender Position sei der Kläger ein Kenner der Branche; als Vertriebsdirektor seien ihm die Geschäftspolitik der Beklagten sowie deren sonstige kaufmännische und betriebliche Daten geläufig gewesen,



deren Kenntnis für Konkurrenten von höchster Wichtigkeit sein konnte. Die Gesellschafterversammlung einer GmbH sei das Organ, das die Richtlinien der Geschäftspolitik bestimme und in dem Grundkonzeption und Einzelheiten der Verkaufsziele festgelegt würden. Daher habe die Gefahr auf der Hand gelegen, daß der Kläger aufgrund seiner Markterfahrung und seiner intimen Kenntnisse der betrieblichen Belange der Beklagten für die Festlegung der Geschäftspolitik der Firma Co wesentliche Informationen beisteuern würde. Ob der Kläger tatsächlich geschäftliche Kenntnisse preisgegeben habe, sei unmaßgeblich, weil für die Annahme eines Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot bereits genüge, daß die Handlung zur Gefährdung der Interessen des Arbeitgebers geeignet sei. Ebenfalls stelle die Mitwirkung des Klägers bei der Bestellung des Geschäftsführers H eine erhebliche Förderung der Belange der Firma Co GmbH dar. Es könne unterstellt werden, daß Herr H als ehemaliger Vertreter der Beklagten genaue Kenntnisse über deren Vertrieb gehabt und daß der Kläger dies gewußt habe. Der Kläger habe deshalb damit rechnen müssen, daß Herr H diese Kenntnisse zum Nutzen der Firma Co GmbH einsetzen würde; der Kläger habe daher keinesfalls eine Zustimmung zur Geschäftsführerbestellung des Herrn H geben dürfen. Der Kläger könne sich nicht darauf berufen, lediglich als Vertreter für seine Schwägerin gehandelt zu haben, denn dadurch werde eine Gefährdung der Interessen des Arbeitgebers nicht ausgeschlossen. Auch dürfe die Beklagte dieses Verhalten des Klägers vom 12. Juli 1977 als Kündigungsgrund nachschieben, da es bereits vor Ausspruch der Kündigung objektiv vorgelegen habe, der Beklagten aber erst danach, und zwar erst am 18. Mai 1978 bekannt geworden sei.

2. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen reichen für die Anwendung des § 60 Abs. 1 HGB nicht aus.

a) Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wie sie insbesondere im Urteil vom 30. Mai 1978



- 9 -

(- 2 AZR 598/76 - AP Nr. 9 zu § 60 HGB) dargestellt ist, verbietet § 60 HGB dem Handlungsgehilfen lediglich ein Verhalten, durch das die Geschäfts- oder Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers bereits unmittelbar gefährdet werden. Mit diesem Erfordernis der "Unmittelbarkeit" ist, wie sich insbesondere auch an der im angeführten Urteil des Zweiten Senats vorgenommenen Abgrenzung zur bloßen Vorbereitungshandlung zeigt, erkennbar gemeint, daß nur ein solches Verhalten verboten ist, das bereits selbst die durch § 60 Abs. 1 HGB geschützten Arbeitgeberinteressen gefährdet. Muß dagegen erst ein weiteres Verhalten des Handlungsgehilfen, das noch von ihm gesteuert und insbesondere in die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelegt werden kann, hinzutreten, damit die Stellung des Arbeitgebers auf dem Markt überhaupt berührt wird, so liegt eine unmittelbare Gefährdung noch nicht vor, sondern sie wird erst mittelbar ermöglicht. Es werden allenfalls die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß ein weiteres Verhalten des Handlungsgehilfen zu einer Beeinträchtigung der Interessen seines Arbeitgebers führen kann.

b) Das Verhalten des Klägers vom 12. Juli 1977, so wie es vom Landesarbeitsgericht in tatsächlicher Hinsicht festgestellt ist, enthält noch keine derartige unmittelbare Gefährdung der Interessen der Beklagten. Durch § 60 Abs. 1 HGB geschützte Arbeitgeberinteressen werden ohne Feststellung besonderer tatsächlicher Umstände in aller Regel noch nicht allein dadurch unmittelbar beeinträchtigt, daß der Handlungsgehilfe als Vertreter eines Dritten an der Gesellschafterversammlung einer Konkurrenzfirma teilnimmt, in die er nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einzutreten beabsichtigt, und daß er an der Bestellung eines ehemaligen Arbeitnehmers seines Arbeitgebers zum Geschäftsführer mitwirkt, wenn dieser Arbeitnehmer weder vertragsbrüchig geworden noch in irgendeiner Weise - etwa durch ein vertragliches Wettbewerbsverbot - über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus an den Arbeitgeber gebunden ist. In einem

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

- 10 -



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



- 10 -

derartigen Fall bedarf es vielmehr besonderer Feststellungen über ein tatsächliches Verhalten des Handlungsgehilfen, durch das rechtlich geschützte Arbeitgeberinteressen bereits unmittelbar gefährdet werden.

Dies hat das Landesarbeitsgericht offenbar selbst erkannt. Denn es begründet diese Gefährdung der Interessen der Beklagten mit weiteren denkbaren, aber gerade nicht festgestellten Verhaltensweisen des Klägers, deren Gefahr, daß er sie begangen habe könne, auf der Hand liege. Diese Begründung ist rechtsfehlerhaft. Das Verhalten, daß die Arbeitgeberinteressen unmittelbar beeinträchtigen und deshalb ein verbotenes Wettbewerbshandeln darstellen soll, muß vom Tatrichter festgestellt sein. Es genügt nicht, daß es erfahrungsgemäß in vielen Fällen zusammen mit dem festgestellten Verhalten vorliegen mag, wenn der festgestellte Sachverhalt die Möglichkeit offenläßt, daß es im Entscheidungsfalle nicht vorlag. Denn müssen zu dem festgestellten Verhalten des Handlungsgehilfen erst weitere, nicht festgestellte Umstände hinzutreten, damit es zu einer Beeinträchtigung geschützter Arbeitgeberinteressen kommt, so ist es hierzu selbst noch nicht "unmittelbar" im Sinne der angeführten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geeignet.

3. Auf der Grundlage seiner tatsächlichen Feststellungen durfte das Landesarbeitsgericht das Verhalten des Klägers vom 12. Juli 1977 mithin nicht für sich allein, sondern allenfalls unterstützend bei der Frage verwerten, ob der Kläger gegen § 60 Abs. 1 HGB verstoßen hat. Überdies kann dieses Verhalten noch unter einem anderen rechtlichen Gesichtspunkt für die fristlose Kündigung vom 22. November 1977 erheblich werden. Denn auch ein von § 60 Abs. 1 HGB nicht erfaßtes Verhalten kann unter besonderen Umständen, namentlich bei Führungskräften, in die der Arbeitgeber besonderes Vertrauen setzen muß, eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Indessen darf sich das Landesarbeitsgericht auch unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt nicht mit dem

- 11 -



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



- 11 -

Verhalten des Klägers vom 12. Juli 1977 begnügen. Denn allein durch dieses Verhalten kann das Vertrauen der Beklagten in den Kläger im Kündigungszeitpunkt schon deshalb nicht zerstört worden sein, weil es ihr erst später bekannt geworden ist. Auch soweit der Kündigende vor Ausspruch der Kündigung entstandene, ihm im Kündigungszeitpunkt aber unbekannte Umstände zur Begründung der Kündigung nachschieben darf, wird hierdurch nicht fingiert, er habe bereits im Kündigungszeitpunkt von diesen Umständen Kenntnis gehabt.

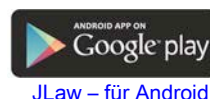
II. Auch die vom Landesarbeitsgericht im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB vorgenommene Interessenabwägung ist rechtsfehlerhaft erfolgt, denn wesentliche Umstände sind unberücksichtigt geblieben. Auf Seiten des Klägers hätte das Landesarbeitsgericht nicht vom Interesse an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes überhaupt ausgehen dürfen, das es wegen der kurz bevorstehenden einvernehmlichen Beendigung folgerichtig nur als gering angesehen hat. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB geht es vielmehr um das Interesse des Klägers an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerade bis zu diesem vereinbarten Beendigungszeitpunkt; dieses Interesse an einer ordnungsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird allein durch die Kürze des verbleibenden Zeitraumes nicht geschmälert. Hätte das Landesarbeitsgericht dies erkannt, so hätte es auch nicht übersehen, daß der eigentliche Interessengegensatz zwischen den Parteien hinsichtlich der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem Wegfall der Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der "Abfindung" in Höhe von 132.000,-- DM bestand. Gerade wenn das Landesarbeitsgericht die Abhängigkeit dieser Zahlungsverpflichtung vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1977 annimmt, hätte es diesen für die Parteien entscheidenden wirtschaftlichen Gesichtspunkt bei der Interessenabwägung eingehend erörtern müssen. Auch in Bezug auf das Interesse der Beklagten an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Ausführungen des Landesarbeits-

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

- 12 -



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



- 12 -

gerichts nicht rechtsfehlerfrei. Insoweit stellt es allein auf den eingetretenen Vertrauensverlust ab, begründet diesen aber neben dem Verhalten des Klägers vom 12. Juli 1977, das der Beklagten indessen noch nicht bekannt war, ausschließlich mit der Kenntnis der Beklagten von der Absicht des Klägers, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Firma Co überzuwechseln. Damit aber leitet das Landesarbeitsgericht die Unzumutbarkeit für die Beklagte, das Arbeitsverhältnis bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt fortzusetzen, letztlich allein daraus her, daß der einem vertraglichen Wettbewerbsverbot nicht unterliegende Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Konkurrenz gehen wollte.

B. Das Berufungsurteil kann auch insoweit keinen Bestand haben, als es die Zahlungsklage (11.000,-- DM brutto als Gehalt für Dezember 1977 und 132.000,-- DM Abfindung) abgewiesen hat.

I. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die Zahlungsklage beruht auf der Abweisung der Feststellungsklage, denn das Landesarbeitsgericht hat den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1977 als Voraussetzung der Zahlungsansprüche angesehen. Die oben (zu A) aufgezeigten Rechtsfehler haften mithin auch der Entscheidung über die Zahlungsklage an; schon deshalb war das Berufungsurteil insgesamt aufzuheben.

II. Bezüglich des Anspruchs auf Zahlung der 132.000,-- DM liegt darüber hinaus ein weiterer Aufhebungsgrund vor. Denn insoweit ist bereits die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dieser Anspruch hänge vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1977 ab, nicht rechtsfehlerfrei. Der "Abfindungsanspruch" kann vielmehr auch bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten rechtswirksam bereits zum 22. November 1977 beendet worden sein sollte.

- 13 -



1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Ansicht, dieser Anspruch hänge vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1977 ab, im wesentlichen ausgeführt, die im Schreiben der Beklagten vom 5. April 1977 zugesagte Abfindung ähnele ihrem Wesen nach mehr einer Gratifikation, denn die Beklagte habe damit sowohl die Anerkennung geleisteter als auch die Erwartung zukünftiger Dienste bis zum Jahresende verbunden. Es könne dahinstehen, ob der Arbeitgeber die Zahlung einer Gratifikation bei erheblichen Vertragsverstößen des Arbeitnehmers verweigern könne. Denn aus dem Schreiben der Beklagten vom 5. April 1977 gehe eindeutig hervor, daß die Zahlung der Abfindung an die aufschiebende Bedingung (§ 158 Abs. 1 BGB) geknüpft gewesen sei, daß der Kläger am 31. Dezember 1977 ordnungsgemäß aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden werde. Die aus diesem Schreiben auf Seite 22 des Berufungsurteils zitierten Sätze könnten nämlich nicht anders verstanden werden, als daß die Beklagte die Abfindung nur zu zahlen bereit gewesen sei, wenn der Kläger sein Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 1977 erfüllt.

2. Das Landesarbeitsgericht ist mithin zu seiner Annahme, der Abfindungsanspruch sei vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1977 abhängig, durch Auslegung des Schreibens vom 5. April 1977 gelangt. Die Auslegung derartiger untypischer Willenserklärungen ist nach ständiger Rechtsprechung vom Revisionsgericht nur daraufhin nachzuprüfen, ob der Tatrichter Auslegungsregeln, Denkgesetze und Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat (vgl. z.B. BAG 4, 360, 364 = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu II der Gründe; BAG Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

3. Auch diesem Prüfungsmaßstab hält das Berufungsurteil schon deshalb nicht stand, weil es sein Auslegungsergebnis, die Beklagte habe die Abfindung nur für den Fall der Vertragserfüllung bis zum 31. Dezember 1977 zahlen wollen, lediglich mit der bloßen Behauptung begründet, die Erklärung der Beklagten könne "nicht anders verstanden werden".



- 14 -

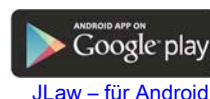
Das ist fehlerhaft, weil das Landesarbeitsgericht damit die Auslegungsbedürftigkeit der Erklärung verneint, obwohl der objektive Erklärungsinhalt mehrdeutig ist. Auch soweit das Berufungsgericht mit dieser Formel in tatsächlicher Hinsicht zum Ausdruck bringen will, der Inhalt der Erklärung sei eindeutig, schließt dies die - beschränkte - revisionsgerichtliche Nachprüfung nicht aus. Die Feststellung, eine Willenserklärung habe einen eindeutigen Inhalt, ist jedenfalls dann Ergebnis einer Auslegung, wenn sich dieser angenommene Inhalt nicht mit dem Wortlaut der Erklärung deckt. Trotz seines weitergefaßten Leitsatzes besagt insbesondere auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14. September 1972 (- 5 AZR 212/72 - AP Nr. 34 zu § 133 BGB) nichts anderes. Denn aus den maßgeblichen Entscheidungsgründen ergibt sich, daß jene Entscheidung gerade auch die Frage, ob die auszulegende Erklärung einen eindeutigen Inhalt hat, der - beschränkten - revisionsgerichtlichen Nachprüfung unterwirft und diese Nachprüfung auch tatsächlich vorgenommen hat. Dies entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. Urteil vom 25. März 1976 - 2 AZR 136/75 - AP Nr. 19 zu § 123 BGB). Eine Bindung des Revisionsgerichts im Sinne des Leitsatzes des Urteils vom 14. September 1972 an Tatsachenfeststellungen des Berufungsgerichts besteht deshalb nur hinsichtlich der Feststellungen des Berufungsgerichts, ob ein bestimmter Parteiwille tatsächlich vorlag, ob er in unzweideutiger Weise tatsächlich geäußert wurde und ob ihn der Erklärungsempfänger tatsächlich erkannte bzw. aufgrund sonstiger festgestellter Umstände in diesem Sinne verstehen mußte (vgl. auch E. Schumann, Anm. zu BAG AP Nr. 34 zu § 133 BGB).

4. Im Entscheidungsfalle zeigt die Annahme einer Eindeutigkeit der Erklärung vom 5. April 1977 überdies,

- 15 -



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



- 15 -

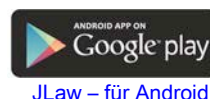
daß das Landesarbeitsgericht gegen Auslegungsgrundsätze verstoßen hat. Jede Auslegung hat vom Wortlaut auszugehen. Dieser spricht, wie zu zeigen sein wird, im Entscheidungsfalle nicht zwingend für das Ergebnis des Landesarbeitsgerichts, sondern eher für das Gegenteil. Hat das Landesarbeitsgericht aber einen vom Wortlaut abweichenden Sinn ohne Begründung als "eindeutigen" Erklärungsinhalt angesehen, so zeigt dies, daß es rechtsfehlerhaft entweder die Auslegungsalternative überhaupt nicht gesehen oder den Wortlaut der Erklärung außer Betracht gelassen hat.

Vom reinen Wortlaut her hat die Erklärung vom 5. April 1977 nicht den vom Landesarbeitsgericht angenommenen Inhalt; insbesondere enthält sie, falls sie überhaupt eine Bedingung aufstellt, eine Bedingung ganz anderen Inhalts als vom Landesarbeitsgericht angenommen. Das Versprechen der Beklagten, die Summe von 132.000,-- DM "am 31. Dezember 1977" zu zahlen, betrifft zunächst lediglich die Fälligkeit. Will man in dem an dieses Datum angefügten Bedingungssatz "wenn Sie die Direktion ... verlassen" eine Bedingung im Rechtssinne sehen, so hat diese nach dem Wortlaut zunächst den Inhalt, Bedingung der Zahlungsverpflichtung solle sein, daß der Kläger überhaupt (und nicht gerade am 31. Dezember 1977) bei der Beklagten ausscheidet. Auch mit diesem ihrem Wortlaut entsprechenden Inhalt wäre die Bedingung sinnvoll. Sie hätte dann der Klarstellung gedient, daß der Kläger am 31. Dezember 1977 keine Abfindung erhalten sollte, wenn er aus irgendeinem Grunde doch weiterhin in den Diensten der Beklagten bleiben würde. Selbst wenn man mit dem Landesarbeitsgericht das Datum 31. Dezember 1977 in den Bedingungssatz einbeziehen wollte, so läßt sich unmittelbar aus dem Wortlaut immer noch nicht entnehmen, daß es der Beklagten darauf angekommen sei, daß der Kläger jedenfalls bis zum 31. Dezember 1977 in ihren Diensten bleiben müsse. Auch dann stellt sich vielmehr die Auslegungsalternative, ob es der Beklagten nicht darauf ankam, eine Abfindung dann nicht zahlen zu müssen, wenn der Kläger

- 16 -



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

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

- 16 -

weiterhin ihr Arbeitnehmer bleiben würde.

5. Bei Annahme einer Eindeutigkeit des Erklärungsinhalts und gleichzeitigem Abstellen nur auf einige Sätze des Schreibens der Beklagten vom 5. April 1977 hat das Landesarbeitsgericht weitere wesentliche Umstände nicht gewürdigt. Bei den im Tatbestand und auf Seite 22 des Berufungsurteils zitierten Sätzen handelt es sich nur um einen kleinen Ausschnitt aus dem Schreiben der Beklagten vom 5. April 1977. Der übrige Inhalt des Schreibens legt nahe, daß das Zahlungsversprechen der Beklagten auch im Zusammenhang mit den bisherigen Verdiensten des Klägers und insbesondere der geplanten Zusammenarbeit für die Zeit nach dem 31. Dezember 1977 stand. Jedenfalls ergibt sich nicht, daß die Beklagte die hohe Summe von 132.000,-- DM neben dem Gehalt des Klägers allein für dessen Tätigkeit in der restlichen Zeit des Jahres 1977 zahlen wollte. Zu würdigen war insbesondere der Hinweis der Beklagten auf die §§ 9 ff. des deutschen Kündigungsschutzgesetzes. Hieraus könnte deutlich werden, daß die Beklagte, möglicherweise von irrtümlichen Vorstellungen über die deutsche Abfindungsregelung beeinflusst, dem Kläger tatsächlich eine Abfindung im Rechtssinne zahlen wollte. Das Landesarbeitsgericht hätte nicht außer Betracht lassen dürfen, daß es sich um eine französische Geschäftsleitung handelte und daß das Schreiben vom 5. April 1977 in französischer Sprache abgefaßt war. Auch wenn das Landesarbeitsgericht dem Hinweis der Beklagten auf das Versprechen des Klägers, auch für den Rest des Jahres 1977 sein Bestes zu geben, großes Gewicht beimißt, hätte es angesichts des hohen Betrages von 132.000,-- DM, der offensichtlich die langjährige Tätigkeit des Klägers berücksichtigt, prüfen müssen, ob nicht auch für den Fall eines nicht vertragsgemäßen Einsatzes des Klägers im Restjahr 1977 nur eine anteilige Kürzung dieser Zahlungsverpflichtung in Betracht kam.

- 17 -



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



C. Das Landesarbeitsgericht wird mithin zu prüfen haben, ob der Sachvortrag der Beklagten hinsichtlich der übrigen, vom Landesarbeitsgericht bisher noch nicht behandelten Kündigungsgründe die Kündigung zu begründen vermag. Dazu wird es die erforderlichen tatsächlichen Feststellungen zu treffen haben. Dabei darf es den Sachvortrag der Beklagten hinsichtlich des Verhaltens des Klägers vom 12. Juli 1977 nur unterstützend heranziehen, weil er - wie dargestellt - nach der Rechtsauffassung des Senats für sich allein jedenfalls auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen zur Rechtfertigung der Kündigung vom 22. November 1977 nicht geeignet ist.

Sollte das Landesarbeitsgericht aufgrund dieser Prüfung insgesamt zu dem Ergebnis gelangen, das Verhalten des Klägers sei geeignet, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben, so wird es bei der gebotenen Interessenabwägung nicht - wie bisher - die Abfindungsfrage außer Betracht lassen dürfen, falls es die Zahlungsverpflichtung der Beklagten wiederum als vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1977 abhängig ansehen sollte. Es wird vielmehr, wenn es diese Abhängigkeit annimmt, bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen haben, daß das Gewicht des Interesses des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1977 in erster Linie durch diesen Abfindungsanspruch bestimmt wird und daß es möglicherweise auch der Beklagten beim Ausspruch ihrer fristlosen Kündigung vornehmlich darum ging, hierdurch ihre Verpflichtung zur Zahlung der Abfindung zu beeinflussen.

Dr. Jobs

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Nehring

Jubelgas



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

