OLG München, Endurteil v. 24.07.2025 – 23 U 4072/23 e

Titel:

Unbegründete außerordentliche Kündigung eines Geschäftsführers mangels schwerwiegender Pflichtverletzung

Normenketten:

BGB § 130 Abs. 1 S. 1, § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2, § 242, § 626 Abs. 1, Abs. 2
GeschGehG § 23 Abs. 1
ZPO § 139
GmbHG § 85 Abs. 1

Leitsätze:

1. Für die Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist kommt es grundsätzlich auf die Kenntnis des zur Entscheidung über die Kündigung zuständigen Organs an, mithin der Gesellschafterversammlung. Eine Ausnahme wird im Arbeitsrecht jedoch nach Treu und Glauben dann anerkannt, wenn eine Person eine herausgehobene Position und Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung innehat sowie tatsächlich und rechtlich in der Lage ist, einen Sachverhalt, der Anhaltspunkte für eine außerordentliche Kündigung bietet, so umfassend zu klären, dass mit ihrer Mitteilung der Kündigungsberechtigte ohne weitere eigene Nachforschungen seine (Kündigungs-) Entscheidung abgewogen treffen kann. Dementsprechend müssen diese Mitarbeiter in einer ähnlich selbständigen Stellung sein, wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Vertreter des Arbeitgebers (BAG 21.2.2013 – 2 AZR 433/12, NZA-RR 2013, 515 Rn. 28 mwN). Für den Treuwidrigkeitsvorwurf muss hinzukommen, dass der Arbeitgeber es zielgerichtet verhindert hat, dass eine für ihn kündigungsberechtigte Person bereits zu einem früheren Zeitpunkt Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangte, oder dass sonst eine Abwägung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass sich die spätere Kenntniserlangung einer kündigungsberechtigten Person als unredlich darstellt (BAG 5.5.2022 – 2 AZR 483/21, NZA 2022, 1276 Rn. 15). Eine solche unzulässige Rechtsausübung setzt zumindest voraus, dass die Verspätung, mit der ein für den Arbeitgeber Kündigungsberechtigter Kenntnis erlangt, auf einer unsachgemäßen Organisation beruht. (redaktioneller Leitsatz)

2. Die außerordentliche Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags setzt eine schwerwiegende Pflichtverletzung voraus. Eine lediglich geringfügige oder formal fehlerhafte Weitergabe von Kundendaten an konzerninterne Stellen rechtfertigt die Kündigung nicht, wenn dem Geschäftsführer nach der internen Aufgabenverteilung keine eigenständige rechtliche Prüfpflicht oblag. (Rn. 27 – 37) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Frist zur Erklärung der außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 2 BGB beginnt auch dann mit der Kenntniserlangung einer nicht kündigungsberechtigten, aber tatsächlich entscheidungsbefugten Person, wenn die Organisation des Unternehmens den Informationsfluss zu den gesellschaftsrechtlich verantwortlichen Organen sachwidrig behindert. (Rn. 39 – 46) (redaktioneller Leitsatz)

4. Die einmalige oder thematisch zusammenhängende Weiterleitung dienstlicher E-Mails an den privaten Account des Geschäftsführers begründet ohne konkreten Geheimnisverrat und ohne nachteilige Folgen für die Gesellschaft keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung, wenn die Interessenabwägung zugunsten des Geschäftsführers ausfällt. (Rn. 60 – 76) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Berufung, Arbeitgeber, Feststellung, Pflichtverletzung, Umzug, Aufhebung, Verletzung, Verschulden, Herkunft, Beweislast, Anlage, Darlegung, Frist, Kenntnis, Treu und Glauben, wichtiger Grund, Ablauf der Befristung, Außerordentliche Kündigung, Interessenabwägung, Zugang der Kündigung, Kündigungserklärungsfrist, fristlose Kündigung, außerordentliche Kündigung, Weiterleitung vertraulicher Kundendaten

Vorinstanzen:

LG Traunstein, Endurteil vom 25.09.2023 – 2 HK O 2649/22
LG Traunstein, Urteil vom 17.07.2023 – 2 HK O 2649/22

Fundstellen:

GmbHR 2026, 643
NZA 2026, 532
LSK 2025, 42988

Tenor

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Landgerichts Traunstein vom 25.09.2023, Az. 2 HK O 2649/22, wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

3. Dieses Urteil und das in Ziffer 1 genannte Urteil des Landgerichts Traunstein sind ohne Sicherheitsleistung vorläufig vollstreckbar. Die Beklagte kann die Zwangsvollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der Kläger vor der Zwangsvollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des zu vollstreckenden Betrags leistet.

4. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Entscheidungsgründe

I.

1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der von der Beklagten am 16.11.2022 ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrags des Klägers mit der Beklagten vom 14./15.09.2021. Auf das angefochtene Endurteil vom 25.09.2023 wird zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstands und der erstinstanzlichen Anträge Bezug genommen (§ 540 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ZPO).

2
Das Landgericht hat in erster Instanz den Hauptantrag des Klägers auf Feststellung, dass der Geschäftsführeranstellungsvertrag über den 25.11.2022 hinaus bis zum 31.10.2023 fortbesteht, abgewiesen. Dem Hilfsantrag auf Feststellung, dass der Geschäftsführeranstellungsvertrag vom 14./15.09.2021 durch die Kündigung vom 16.11.2022 nicht aufgelöst wurde, hat es stattgegeben. Die zur Begründung der außerordentlichen Kündigung angeführten Gründe reichten nach Überzeugung der Kammer für Handelssachen nicht aus, um die sofortige Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrags gemäß § 626 Abs. 1 BGB zu rechtfertigen.

3
Insbesondere erblickte die Kammer für Handelssachen keine oder allenfalls eine geringfügige Pflichtverletzung in der Weitergabe der Kundendaten in Gestalt von Anlage B8 an die … (im Folgenden: „P…“) bzw. an die … (im Folgenden: „R…“). Die Kammer für Handelssachen entnahm der Anmerkung „@Herr …“ in Anlage B8 und der äußeren Form des Dokuments, dass der Kläger in dem Bewusstsein und der Erwartung gehandelt habe, dass seitens der R… eine inhaltliche Prüfung der Beantwortung der Investorenanfrage vorgenommen werden würde und der Fragebogen nicht in dieser Form an einen erweiterten Empfängerkreis außerhalb der Gesellschaften P… und R… gelangen werde. Dies decke sich mit den Angaben des Klägers bei seiner informatorischen Anhörung zu seinen eingeschränkten Aufgaben und Kompetenzen in diesem Aufgabenfeld sowie den von Beklagtenseite vorgelegten E-Mails. Für die Kammer sei nicht ausreichend ersichtlich, dass zum Pflichtenkreis des Klägers gehört habe, P… und R… darauf hinzuweisen, dass diese ihrerseits verpflichtet seien, die Einhaltung von Geheimhaltungsvorschriften zu prüfen und sicherzustellen. Jedenfalls sei dieser Aspekt nicht ausreichend, um eine sofortige Beendigung des Vertrages zu rechtfertigen. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass es tatsächlich nicht zu einer Weitergabe der Kundendaten nach außen gekommen sei, weil im Rahmen des „üblichen“ Weges P… und R… in eigener Verantwortung die Behandlung der Rohdaten geprüft hätten.

4
Der Vortrag der Beklagten zur Weigerung des Klägers zur weiteren Aufgabenerfüllung sei so oberflächlich, dass eine Beweiserhebung nicht zulässig sei. Außerdem stellten die von der Beklagten vorgetragenen Verhaltensweisen, die im positiven Sinne als „Sicherheitsverhalten“ und in negativem Sinne als „Bockigkeit“

gedeutet werden könnten, keinen tragfähigen Grund dafür dar, dass eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als unzumutbar anzusehen wäre.

5
Gleichfalls reiche der Vortrag zur Zerrüttung des Verhältnisses zu den Mitgeschäftsführern und der Gesellschafterin nicht aus, um einen wichtigen Grund darzulegen.

6
Schließlich könne die von der Beklagten herangezogene Weiterleitung von E-Mails vom dienstlichen Account des Klägers auf eine private E-Mail-Adresse des Klägers eine außerordentliche Kündigung im konkreten Fall nicht rechtfertigen. Weitergeleitet worden seien E-Mails, die unmittelbar die Fragestellung einer eventuellen Aufhebung bzw. Beendigung des Anstellungsvertrages sowie den Neuzuschnitt seiner Kompetenzen und Tätigkeitsbereiche betroffen hätten; das seien höchst persönliche, den Kläger betreffende Umstände. Auch die Approval Matrix betreffe nicht nur die geschäftliche Tätigkeit des Klägers, sondern solle auch die Vergleichbarkeit seiner Position mit anderen Positionen innerhalb der Beklagten ermöglichen. Der Kläger sei berechtigt sich hierzu rechtliche Hilfe zu verschaffen und benötige die dazu erforderlichen Informationen.

7
Trotz Unwirksamkeit der Kündigung vom 16.11.2022 sah sich die Kammer für Handelssachen nicht in der Lage, eine Fortdauer des Vertragsverhältnisses bis zum Laufzeitende auszusprechen, da das Eintreten weiterer Gründe für ein vorzeitiges Laufzeitende nicht ausgeschlossen werden könne.

8
Mit ihrer Berufung wendet sich die Beklagte gegen die Verurteilung auf den Hilfsantrag hin. Sie ergänzt und vertieft hierzu ihren erstinstanzlichen Vortrag.

9
Insbesondere ist sie weiter der Auffassung, dass die ausgesprochene Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt gewesen sei. Sowohl die einzelnen vorgebrachten Kündigungsgründe als auch die gebotene Gesamtschau bilde einen wichtigen Grund.

10
In diesem Zusammenhang trägt sie ergänzend vor, dass die Anmerkung in Anlage B8 („@Herr …, wollen wir so viele nennen?“) entgegen der landgerichtlichen Feststellung nicht vom Kläger, sondern von Frau … stamme, die diesen Kommentar aus eigener Initiative im Nachgang zu der Freigabe durch den Kläger eingefügt habe. Die entgegenlautende Tatsachenfeststellung des Landgerichts sei unzulässig und nicht tragfähig begründet. Keine Partei habe in erster Instanz vorgetragen, dass die Anmerkung vom Kläger stamme. Das Landgericht habe es pflichtwidrig unterlassen, die Beklagte nach der Herkunft der Anmerkung in Anlage B8 zu befragen, weshalb die Klarstellung nicht bereits erstinstanzlich erfolgt sei. Es gebe keine Erfahrungssätze, die die landgerichtlichen Feststellungen zur fehlenden Verantwortung des Klägers trügen. Das Landgericht habe sich nicht mit den gesetzlichen Vorgaben in § 43 Abs. 1 GmbHG sowie dem Vorbringen der Beklagten hierzu und zur Notwendigkeit einer Vertraulichkeitsvereinbarung auseinandergesetzt und Beweisangebote der Beklagten übergangen.

11
Die Beklagte ist weiterhin der Ansicht, dass die Weiterleitung geschäftlicher E-Mails unter Zugrundelegung der einschlägigen Rechtsprechung einen wichtigen Grund darstelle. Es habe sich um – teilweise streng vertrauliche – betriebliche Unterlagen der Beklagten gehandelt.

12
Die Beklagte beharrt darauf, dass der von ihr unter Beweis gestellte erstinstanzliche Vortrag zur unwiederbringlichen Zerrüttung und zur Weigerung des Klägers zur Aufgabenerfüllung ausreichend substantiiert gewesen sei. Im Übrigen hätte, so die Beklagte, das Landgericht auf seine gegenteilige Auffassung hinweisen müssen. Das Landgericht habe es versäumt, sich mit der benannten höchstrichterlichen Rechtsprechung auseinanderzusetzen.

13
Bei der Anwendung von § 626 Abs. 1 BGB sei zu berücksichtigen, dass eine ordentliche Kündigung nach dem Anstellungsvertrag ausgeschlossen gewesen sei.

14
Die Kündigungserklärungsfrist gem. § 626 Abs. 2 BGB sei – auch im Hinblick auf die Weiterleitung von vertraulichen Kundendaten – gewahrt. Sie habe erst mit Kenntniserlangung der Herren … und … als Vertreter der … B.V. am 16.11.2022 begonnen. Abzustellen sei auf die Kenntniserlangung des ausspruchsberechtigten Organs. Die Rechtsprechung des BAG zu Abweichungen in besonderen Ausnahmefällen sei nicht einschlägig. Selbst wenn man diese Rechtsprechung auf das Verhältnis zwischen Dienstberechtigtem und Geschäftsführer anwenden wollte, fehle es an den vom BAG formulierten Voraussetzungen: Frau … habe außerhalb der Organisation der Beklagten gestanden. Außerdem fehle es an der entsprechenden Darlegung des Klägers zu einem treuwidrigen Organisationsmangel auf Seiten der Beklagten. Es sei sachgerecht gewesen, dass Frau …, die erstmals am Abend des 10.11.2022 von dem relevanten Sachverhalt erfahren habe, die Dokumente zunächst selbst gesichtet und sich einen Überblick verschafft habe.

15
Die Beklagte ist weiter der Auffassung, dass die Kündigung vom 16.11.2022 dem Kläger am 23.11.2022 zugegangen sei. Hinsichtlich des Wohnsitzes komme es auf den Kenntnisstand der kündigungsberechtigten Alleingesellschafterin der Beklagten bzw. von deren Vertretern an, welche unstreitig nicht von dem Umzug Kenntnis gehabt hätten. Der Kläger müsse sich mithin so behandeln lassen, als habe er weiter an der alten Adresse gewohnt.

16
Die Beklagte beantragt in der Berufungsinstanz:

Das Urteil des Landgerichts Traunstein (Az. 2 HK O 2649/22) vom 25. September 2023 wird abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

17
Der Kläger beantragt

die Zurückweisung der Berufung.

18
Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Ergänzung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens.

19
Der zweitinstanzliche Sachvortrag der Beklagten zur Herkunft der Anmerkung in Anlage B8 wird als verspätet gerügt.

20
Der Kläger ist auch weiterhin der Auffassung, dass die Weiterleitung der E-Mails an seinen privaten E-Mail-Account keinen wichtigen Grund darstelle. Selbst wenn die Weiterleitung der Approval Matrix objektiv pflichtwidrig gewesen sei, habe es sich um einen einmaligen Vorgang gehandelt und sei dem Kläger – zumal mit Blick auf die bestätigende Auffassung der Handelskammer, eines Kollegialgerichts – kein Verschulden anzulasten. Der Kläger behauptet, dass er die Weiterleitung nur vorgenommen habe, um das Dokument im Homeoffice vor einer anstehenden Dienstreise ausdrucken zu können, was ihm vom Firmenlaptop aus nicht möglich gewesen sei. Nach dem Ausdruck habe der Kläger die E-Mail auf seinem privaten Rechner gelöscht.

21
Der Senat hat am 05.06.2025 mündlich verhandelt. Den Parteien sind mit Ladungsverfügung vom 07.04.2025 (Bl. 70/73 der OLG-Akte) und im Rahmen der mündlichen Verhandlung am 05.06.2025 Hinweise erteilt worden.

22
Ergänzend werden sämtliche Schriftsätze der Parteien sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen in Bezug genommen.

II.

23

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. Nachdem die Beklagte alleinige Rechtsmittelführerin ist, steht die Abweisung des erstinstanzlichen Hauptantrags nicht zur Überprüfung des Senats. Das Landgericht hat die Beklagte zu Recht aufgrund des erstinstanzlichen Hilfsantrags verurteilt. Die hiergegen von der Berufung erhobenen Rügen greifen nicht durch. Im Einzelnen:

24
1. Die außerordentliche Kündigung vom 16.11.2025 war nicht wirksam und hat das Anstellungsverhältnis nicht vorzeitig beendet.

25
1.1 Hinsichtlich der Weiterleitung vertraulicher Kundendaten an Personen außerhalb des Unternehmens der Beklagten fehlt es an einem wichtigen Grund (Nr. 1.1.1). Überdies hat die Beklagte die Kündigungserklärungsfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten (Nr. 1.1.2).

26
1.1.1 Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, die die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist für den Kündigenden unzumutbar machen. Das ist der Fall, wenn objektiv aus Sicht eines verständigen Beobachters unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen der weiteren Zusammenarbeit die Grundlage entzogen ist; hierfür sind alle konkreten Umstände des Einzelfalls und die widerstreitenden Interessen gegeneinander abzuwägen (BeckOK GmbHG/Wisskirchen/Zoglowek/Theißen, 64. Ed. 01.05.2025, GmbHG § 6 Rn. 152). Ein Verschulden ist nicht erforderlich (Noack/Servatius/Haas/Beurskens, 24. Aufl. 2025, GmbHG § 38 Rn. 116). Die Beklagte trägt als Kündigende die Darlegungs- und Beweislast (BGH NJW 2003, 431). Die Prüfung erfolgt in zwei gedanklichen Schritten (BGH DStR 1997, 1338; BeckOGK/Lücke, 01.06.2025, GmbHG § 6 Rn. 759): Auf der ersten Stufe ist zu prüfen, ob der Sachverhalt „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist, auf der zweiten Stufe, ob der Beklagten die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen zumutbar ist oder nicht.

27
Vor diesem Maßstab stimmt der Senat dem Landgericht zu, dass die Freigabe der Anlage B8 durch den Kläger jedenfalls keine so schwerwiegende Pflichtverletzung des Klägers darstellt, dass sie einzeln oder gemeinsam mit den übrigen von der Beklagten vorgebrachten Umständen eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte.

28
1.1.1.1 Zu Recht hat das Landgericht der Entscheidung zugrunde gelegt, dass die Anmerkung „@Herr …“ bereits in der vom Kläger gebilligten und zum Versand freigegebenen Fassung enthalten war. Dies entspricht dem eigenen Vortrag der Beklagten in erster Instanz, der vom Kläger gem. § 138 Abs. 3 ZPO zugestanden worden ist: Die Beklagte hat Anlage B8 ausdrücklich als „Auszug des im Auftrag des Klägers ausgefüllten Fragebogens des potentiellen Investors“ vorgelegt (Klageerwiderung, S. 16 – Bl. 31 der LG-Akte). Dies allein impliziert bereits hinreichend klar, dass Anlage B8 den Bearbeitungsstand des Dokuments darstellt, der vom Kläger geprüft und gebilligt wurde. Hinzu kommt, dass die Beklagte an die Benennung der Anlage B8 schriftsätzlich wie folgt anschloss: „Anschließend legte er [Herr …] dem Kläger den ausgefüllten Fragebogen zur Durchsicht vor. Der Kläger prüfte und besprach den ausgefüllten Fragebogen daraufhin mit Herrn … und gab ihn schließlich zum Versand an die P… frei“ (ebenda; Hervorhebung durch Verfasser). Eines Hinweises an die Parteien bedurfte es nicht, da schon nicht ersichtlich war, dass die Beklagte an dieser Stelle unzutreffend oder zumindest missverständlich vorgetragen hatte.

29
Auf den von der Berufungsbegründung zu Recht in Abrede gestellten Erfahrungssatz, dass ein ursprünglicher Verfasser eines Dokuments alle späteren Änderungen/Anmerkungen vorgenommen hätte (Berufungsbegründung vom 20.12.2023, S. 12/13 – Bl. 19/20 der OLG-Akte) kommt es angesichts des klaren Aussagegehalts des erstinstanzlichen Vortrags nicht an.

30
Der neue abweichende Vortrag in zweiter Instanz ist gem. § 529 Abs. 1 Nr. 2, § 531 Abs. 2 Satz 1 ZPO präkludiert. Es handelt sich um neue Tatsachen und nicht etwa eine bloße Konkretisierung des bereits

erstinstanzlich gehaltenen Vortrags, denn die Beklagte stellt nicht nur klar, wann der Kommentar angebracht wurde, sondern ändert den erstinstanzlichen Vortrag zum Zeitpunkt des vorgelegten Dokumentenbearbeitungsstands (nämlich spätestens bis zur Billigung des Klägers) und damit auch zur Urheberschaft der Anmerkung. Eine ausnahmsweise Zulässigkeit ergibt sich nach dem Vorstehenden nicht gem. § 531 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 ZPO; da der Vortrag objektiv eindeutig war, bedurfte es keines Hinweises des Landgerichts. Der – nur nach Ansicht der Beklagten missverständliche – Vortrag in erster Instanz beruhte auch offensichtlich auf Nachlässigkeit (§ 531 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 ZPO).

31
1.1.1.2 Die landgerichtliche Abwägung erscheint auf dieser Tatsachenbasis sachgerecht; ihr wird beigetreten.

32
Dabei ist zu würdigen, dass der Kläger zwar formal die Position eines Geschäftsführers der Beklagten innehatte. Jedoch wurde er nach dem eigenen Vortrag der Beklagten „weitestmöglich aus dem operativen Geschehen herausgehalten“ (Klageerwiderung, S. 7 – Bl. 22 der LG-Akte). Daher habe … die „eigentlich dem Kläger obliegende Führungsrolle“ übernommen; es sei … gewesen, „die den Prozess im Wesentlichen strukturierte, die Investorengespräche führte und den Großteil der Investorenfragen beantwortete“ (ebenda).

33
An dieser internen Aufgabenzuweisung muss sich die Beklagte festhalten lassen: Es war nach eigenem Vortrag Sache der R…, die Investorenkommunikation zu steuern und auch rechtlich abzusichern; der Kläger hatte nach diesem Vortrag offenbar Zulieferaufgaben. Wenn die Beklagte den Kläger nach eigenem Vortrag ins Abseits stellte, prägte das den Pflichtenkanon im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis; auf das gesetzliche Regelbild für das Organverhältnis kann sich die Beklagte somit zur Begründung des wichtigen Grundes nicht berufen. Vor diesem Hintergrund durfte sich der Kläger tatsächlich darauf zurückziehen, dass die Mitarbeiter von R… über die rechtliche Zulässigkeit und die Zweckmäßigkeit der Beantwortung von Investorenfragen sowie die Notwendigkeit von Vertraulichkeitsvereinbarungen entscheiden würden.

34
Damit mag die Aufnahme von Kundendaten in den Antwortentwurf – gerade auch mit Blick auf eine vorherige Belehrung im Zusammenhang mit der Präsentation von Mai 2022 – womöglich ein sachlicher Fehler sein, jedoch keine gravierende und schadensträchtige Pflichtverletzung, die eine außerordentliche Kündigung begründen könnte.

35
Die Beklagte kann auch nicht damit gehört werden, dass bereits die Herausgabe der Daten an P… und R… eklatant pflichtwidrig gewesen sei. Unter Zugrundelegung ihres eigenen Vortrags entsprach der Zuleitungsweg über Frau … an die R… den internen Vorgaben für den Ablauf. Wenn R… die inhaltliche Führungsrolle zukommt, kann sich die Beklagte nicht gleichzeitig darauf berufen, dass der festgelegte Berichtsweg dorthin außenstehende Dritte einschließe. Im Übrigen ist R… auch nicht außenstehend, sondern war seinerzeit an der Unternehmensgruppe der Beklagten beteiligt (Schriftsatz vom 09.06.2023, S. 7 – Bl. 94 der LG-Akte).

36
Ergänzend wird angemerkt, dass die Tatsache, dass Herr … Frau … nach dem Vortrag der Beklagten erst am 10.11.2022, und damit ca. 2,5 Monate später über den Vorfall informierte, ein weiteres Indiz dafür ist, dass auch auf Seiten von R… – die ja die Führungsrolle innehatten – nicht von einer eklatanten Pflichtverletzung ausgegangen wurde.

37
Letztlich ist im Zusammenhang mit der Freigabe der Anlage B8 durch den Kläger zumindest keine erhebliche Pflichtverletzung feststellbar. Schließlich belegt der Vorgang nicht für sich genommen die fehlende persönliche Eignung des Klägers; das macht die Beklagte im Übrigen auch nicht geltend.

38
1.1.1.3 Hinzu kommt, dass in Bezug auf die Weitergabe der Investoreninformationen die Kündigungserklärungsfrist gem. § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB, für deren Einhaltung die Beklagte darlegungs- und beweisbelastet ist, nicht gewahrt ist.

39
1.1.1.3.1 Die Frist begann bereits am 10.11.2022, als Frau … unstreitig von den maßgeblichen Sachverhalten erfahren hat.

40
Zwar kommt es gem. § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB grundsätzlich auf die Kenntnis des zur Entscheidung über die Kündigung zuständigen Organs an, mithin der Gesellschafterversammlung der Beklagten. Relevant sind damit in erster Linie die Herren … und …, die die Geschäftsführerin … B.V. der Alleingesellschafterin der Beklagten, der … B.V., vertraten.

41
Eine Ausnahme wird im Arbeitsrecht jedoch nach Treu und Glauben dann anerkannt, wenn eine Person eine herausgehobene Position und Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung innehat sowie tatsächlich und rechtlich in der Lage ist, einen Sachverhalt, der Anhaltspunkte für eine außerordentliche Kündigung bietet, so umfassend zu klären, dass mit ihrer Mitteilung der Kündigungsberechtigte ohne weitere eigene Nachforschungen seine (Kündigungs-) Entscheidung abgewogen treffen kann. Dementsprechend müssen diese Mitarbeiter in einer ähnlich selbständigen Stellung sein, wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Vertreter des Arbeitgebers (BAG NZA-RR 2013, 515 Rn. 28 m. w. N.). Für den Treuwidrigkeitsvorwurf muss hinzukommen, dass der Arbeitgeber es zielgerichtet verhindert hat, dass eine für ihn kündigungsberechtigte Person bereits zu einem früheren Zeitpunkt Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangte, oder dass sonst eine Abwägung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass sich die spätere Kenntniserlangung einer kündigungsberechtigten Person als unredlich darstellt (BAG NZA 2022, 1276 Rn. 15). Eine solche unzulässige Rechtsausübung setzt zumindest voraus, dass die Verspätung, mit der ein für den Arbeitgeber Kündigungsberechtigter Kenntnis erlangt, auf einer unsachgemäßen Organisation beruht (BAG a.a.O. Rn. 16). Der Kündigungsberechtigte muss insoweit den Informationsfluss zielgerichtet verhindert oder zumindest in einer mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarenden Weise ein den Informationsfluss behinderndes sachwidriges und überflüssiges Organisationsrisiko geschaffen haben; dazu reicht es nicht aus, dass eine Aufsichtsperson nicht zugleich kündigungsberechtigt ist, sondern es müssen den Informationsfluss zwischen dem Dritten und dem Kündigungsberechtigten behindernde Organisationsmaßnahmen getroffen worden sein (ebenda).

42
Es ist kein Grund ersichtlich, wieso dieser überzeugende und auf allgemeine Regeln (§ 242 BGB) gestützte Rechtssatz nicht auch auf die vorliegende Konstellation der Kündigung eines Geschäftsführer-Anstellungsvertrags zu übertragen ist.

43
Hiernach ergibt sich vorliegend, dass sich die Beklagte nicht darauf berufen kann, dass Frau …, die unstreitig bereits am 10.11.2022 Kenntnis erlangt hat, nicht kündigungsberechtigt war.

44
Frau … hatte eine herausgehobene Position in der Organisation der … Gruppe, die die an sich gesellschaftsrechtlich verantwortlichen Personen verdrängte. Dies zeigt sich darin, dass sie unter Außenvorlassung der Geschäftsführung von … B.V. mit dem Kläger als Geschäftsführer über die Modalitäten der Vertragsbeendigung verhandelte und diesem nach dem Scheitern der Gespräche die neuen Berichtslinien und Zuständigkeitsbereiche mitteilte (Anlagen K5, B4, B14, B15). Das geschah jeweils, ohne die Geschäftsführung von … B.V. auf „cc“ zu nehmen. Frau … war überdies offensichtlich auch die erste Ansprechpartnerin für Herrn … von R… . Bei Frau … trat sodann eine Pause in den Geschehensabläufen von sechs Tagen ein, während nach der Information der Vertreter der … B.V. am 16.11.2022 sofort eine Entscheidung zugunsten einer Kündigung ohne weitere Überlegungsfristen getroffen wurde. Auch das spricht dafür, dass die Fäden bei Frau … zusammenliefen und die tatsächlichen Entscheidungen dort und nicht bei den Vertretern der … B.V. getroffen wurden.

45
Diese Organisation der Abläufe bei der Beklagten behinderte den zügigen Informationsfluss zu den gesellschaftsrechtlich verantwortlichen Personen. Die vorliegenden objektiven Beweismittel und unstreitigen Tatsachen belegen, dass der Informationsfluss auf Frau … als „Spinne im Netz“ fokussiert war und sie andererseits die an sich gesellschaftsrechtlich verantwortlichen Personen nicht ungehindert an dem Informationsfluss teilhaben ließ. Damit sind den Informationsfluss behindernde Organisationsmaßnahmen

getroffen worden, die die Beklagte hindern, sich darauf zu berufen, dass Frau … nicht kündigungsberechtigt war.

46
Darauf, ob Frau … eine Organstellung oder eine Anstellung innerhalb der Beklagten selbst hatte, kommt es nicht an.

47
1.1.1.3.2 Die zweiwöchige Erklärungsfrist lief gem. § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB am 24.11.2022 ab.

48
1.1.1.3.3 Die Kündigungserklärung ist jedoch erst am 25.11.2022 bei tatsächlicher Kenntnisnahme durch den Kläger zugegangen (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB). Der Einwurf des Kündigungsschreibens in den Briefkasten an der Adresse … … am 23.11.2022 um 16:43 Uhr führte nicht zu einem früheren Zugang.

49
Zugegangen ist eine Willenserklärung dann, wenn sie so in den Bereich des Empfängers gelangt ist, dass dieser unter normalen Verhältnissen die Möglichkeit hat, vom Inhalt der Erklärung Kenntnis zu nehmen (BGH NJW 2004, 1320). Bei Einwurf in einen Briefkasten wird der Zugang zu dem Zeitpunkt bewirkt, in dem nach der Verkehrsanschauung allgemein mit der nächsten Entnahme gerechnet werden kann (BeckOK BGB/Wendtland, 74. Ed. 01.05.2025, BGB § 130 Rn. 13).

50
Der Kläger ist unstreitig vor dem 23.11.2022 von der Adresse … weggezogen und wohnte seitdem am …, mithin gerichtsbekannt über 7 km entfernt (Abfrage bei Google Maps am 14.07.2025). Er unterhielt damit nach dem dauerhaften Wegzug an der alten Adresse keine Wohnung mehr. Das unterscheidet den Fall maßgeblich von einer vorübergehenden Ortsabwesenheit oder Krankheit, bei der gleichwohl von einem üblichen Zugang an der fortbestehenden Wohnung auszugehen ist (BGH NJW 2004, 1320 [1321]; BAG NZA 2004, 1330). Zwar mag der fortbestehende Briefkasten an der alten Adresse, der noch mit dem Namen des Klägers bezeichnet war, mit Blick auf die tatsächlich erfolgenden Leerungen durch den Kläger noch als zum Machtbereich des Klägers gehörig gewertet werden (so ArbG Gelsenkirchen BB 1995, 362 [363]). Jedoch ist aufgrund eines Briefeinwurfs dort bei gewöhnlichem Lauf der Dinge nicht mehr mit einer unmittelbaren Kenntnisnahme am selben Abend oder am darauffolgenden Tag zu rechnen (diese Voraussetzung wird vom ArbG a.a.O. nicht erörtert). Eine tägliche Kontrolle des alten Briefkastens entspricht nicht der üblichen Erwartung.

51
Es kommt überdies keine Vorverlagerung des Zugangszeitpunkts nach Treu und Glauben in Betracht. Der Kläger hatte unstreitig die Beklagte zuvor bereits über den Umzug informiert. Hiergegen kann die Beklagte nicht einwenden, dass die Information nicht an die kündigungsberechtigten Personen bei der … B.V. gelangt war, die bei Ausspruch der Kündigung und Einwurf in den Briefkasten von dem Umzug noch nichts erfahren hatten. Denn vorliegend geht es dogmatisch um die Frage nach Zugangshindernissen im Verantwortungsbereich des Klägers; diese hat er bereits durch Meldung an die zuständige Fachstelle bei der Beklagten ausgeräumt. Damit muss sich die Beklagte nach den Grundsätzen der Wissenszusammenrechnung typischerweise aktenkundiger Informationen bei juristischen Personen (vgl. MüKoBGB/Schubert, 10. Aufl. 2025, BGB § 166 Rn. 63) als wissend behandeln lassen. Ob die kündigungsberechtigten Personen informiert worden sind, ist insofern unbeachtlich. Die strengen Erwägungen zu § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB (oben Nr. 1.1.1.3.1) sind nicht übertragbar. Ansonsten ergäbe sich eine nicht gerechtfertigte Privilegierung arbeitsteilig organisierter Geschäftsherren. Interne Organisationsmängel kann die Beklagte an dieser Stelle nicht auf den Kläger abwälzen.

52
1.2 Beigetreten wird dem Landgericht auch bei der Bewertung der fehlenden Schlüssigkeit des Vortrags der Beklagten zur Weigerung der Aufgabenerfüllung durch den Kläger.

53
Es kann als wahr unterstellt werden, dass der Kläger gegenüber Frau … „zu verstehen“ gegeben habe, „die neue Aufgabenzuweisung nicht anzuerkennen und seine ihm weiterhin obliegenden Führungsaufgaben unter diesen Bedingungen nicht mehr erfüllen zu wollen“ (Klageerwiderung, S. 19 – Bl. 34 der LG-Akte). Solange er dem nicht entsprechende Handlungen folgen ließ, ist das nicht (qualifiziert) pflichtwidrig.

Gleiches gilt für eine Aussage, dass der Kläger auf die Arbeit bei der Beklagten „keinen Bock mehr habe“ (a.a.O., S. 21 – Bl. 36 der LG-Akte).

54
Der weitere Vortrag, dass der Kläger „für jede noch so unbedeutsame Entscheidung“ Weisungen eingeholt habe (a.a.O., S. 20 – Bl. 35 der LG-Akte), ist in dieser Pauschalität und ohne konkrete Sachverhaltsschilderung nicht auf seinen Wahrheitsgehalt überprüfbar. Der angebotene Beweis war mithin nicht zu erheben.

55
Die einmalige Nachfrage, welche Mitarbeiter nach einer Umstrukturierung der Führungskraft zugeordnet sind, kann selbst dann, wenn das nachzulesen ist, und auch dann, wenn der Kläger die Antwort schon wusste, auch in Zusammenschau mit den anderen genannten Aspekten keine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Womöglich ist dies eine freche bzw. penetrante Art der Unmutsäußerung, aber keine gravierende Pflichtverletzung.

56
Soweit dem Kläger eine Falschdarstellung des Inhalts zweier Gespräche mit dem Mitgeschäftsführer … im November 2022 im Hinblick auf die vermeintlich fehlende Personalverantwortung vorgeworfen wird, kann auch das keine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Es wird schon nicht mitgeteilt, gegenüber wem der Kläger diese Aussagen getroffen haben soll. Weitere nachteilige Folgen für die Beklagte werden ebenfalls nicht vorgetragen. Der Senat kann insofern nicht nachvollziehen, wieso sich hieraus die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ergeben soll.

57
Auch in der Gesamtschau reicht der Vortrag der Beklagten, wie das Landgericht zutreffend erkannt hat, nicht aus. Soweit die Beklagte eine Verletzung der richterlichen Hinweispflicht gem. § 139 ZPO moniert, unterlässt sie die zugleich gebotene Darlegung, welchen Vortrag sie erstinstanzlich bei einem pflichtgemäß erfolgten Hinweis ergänzend angebracht hätte. Spätestens nun in zweiter Instanz und nach dem Hinweis in der Ladungsverfügung vom 07.04.2025 (Bl. 70/73 der OLG-Akte) musste die Beklagte gewarnt sein, dass der Vortrag nicht ausreicht.

58
Hinzu kommt auch insofern die fehlende Wahrung der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB (oben Nr. 1.1.1.3).

59
1.3 Gleiches gilt für die als Kündigungsgrund angeführte tiefgreifende Zerrüttung des Verhältnisses des Klägers zu seinen Mitgeschäftsführern. Der von der Beklagten behauptete Vorwurf, der Kläger habe seinem Mitgeschäftsführer Mobbing vorgeworfen, bleibt vollkommen im Dunkeln. Ohne jegliche nähere Darlegung zum Kontext, zu den Adressaten und ggf. Mithörern des Vorwurfs und zu den Auswirkungen ist eine Subsumtion unter die Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB nicht möglich. Auch hierzu war der angebotene Beweis nicht zu erheben. Auch insofern kommt die fehlende Wahrung der Kündigungserklärungsfrist hinzu.

60
1.4 Schließlich begründet die Weiterleitung von fünf E-Mails vom dienstlichen an den privaten E-Mail-Account des Klägers im Zeitraum 22.10. bis 14.11.2022 (Anlagen B14 bis B17 und K5) sowie die anschließend erfolgte Weiterleitung einer dieser E-Mails (Mail vom 31.10.2022, Anlage K5) sowie einer Anlage (K4) an den jetzigen Prozessbevollmächtigten des Klägers vorliegend keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung.

61
1.4.1 Die von der Beklagten beanstandeten Handlungen des Klägers hinsichtlich der E-Mails sind allerdings „an sich“ ein tauglicher Anknüpfungspunkt für eine außerordentliche Kündigung.

62
1.4.1.1 Allerdings sind die Voraussetzungen für ein strafbares Handeln des Klägers nicht vorgetragen.

63

1.4.1.1.1 Eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht gem. § 85 GmbHG käme von vornherein allenfalls hinsichtlich der Informationen (Anlagen K4 und K5) in Betracht, die der Kläger an den Prozessbevollmächtigten weitergegeben hat (Offenbaren i. S. d. § 85 Abs. 1 GmbHG).

64
Insofern fehlt es allerdings an einem Geheimnis.

65
Nach herkömmlicher Definition erfordert das als Mindestvoraussetzung, dass die Information nicht offenkundig ist und zusätzlich zumindest ein objektiv begründetes Geheimhaltungsinteresse der Beklagten anzuerkennen ist (MüKoGmbHG/Altenhain, 5. Aufl. 2025, GmbHG § 85 Rn. 11). Daran fehlt es. Hinsichtlich Anlage K4 hat die Beklagte nicht vorgetragen, dass die geplante Nachfolge als CFO durch … nicht allgemein bekannt und geheimhaltungsbedürftig gewesen sei. Hinsichtlich Anlage K5 gilt Folgendes: Die Regelungen der Vertretungsmacht sind in das Handelsregister einzutragen. Sie sind damit offenkundig und es fehlt ein Geheimhaltungsinteresse. Auch die Titelzuweisung (CSFO) dürfte offenkundig sein; jedenfalls fehlt ersichtlich auch insoweit ein Geheimhaltungsinteresse. Hinsichtlich der Berichtspflichten, der Einrichtung einer Call-Serie sowie den Aufgabenbereichen mangelt es an einem hinreichenden Gewicht, um ein objektives Geheimhaltungsinteresse zu begründen. Zwar kann man aus den Aufgabenzuweisungen in ganz groben Zügen auf die strategische Ausrichtung der …-Group schließen – es fehlt jedoch an hinreichend konkreten Bezügen zu konkreten geheimhaltungsbedürftigen Projekten. Ein Wettbewerber könnte damit ersichtlich noch nichts anfangen.

66
Auch soweit man die Definition der Geschäftsgeheimnisse in § 2 GeschGehG auch im Rahmen des § 85 GmbHG zur Anwendung zu bringen wollte (so z.B. Noack/Servatius/Haas/Beurskens, 24. Aufl. 2025, GmbHG § 85 Rn. 7), führt dies nicht zur Anerkennung eines Geheimnisses. Insoweit fehlt es nämlich den betroffenen Informationen an einem konkreten wirtschaftlichen Wert (§ 2 Nr. 1 Buchst. a GeschGehG).

67
Bei den übrigen E-Mails, die der Kläger an seinen eigenen Privataccount geleitet, aber nicht darüber hinaus weitergegeben hat, scheidet ein Offenbaren aus. Ebensowenig ist die Tatvariante der unbefugten Verwertung (§ 85 Abs. 2 Satz 2 GmbHG) erfüllt, nachdem keine weiteren Verwertungshandlungen des Klägers vorgetragen sind.

68
1.4.1.1.2 Nach dem Parteivortrag hat sich der Kläger ebenfalls nicht wegen Verletzung von Geschäftsgeheimnissen gem. § 23 Abs. 1 GeschGehG strafbar gemacht. Hinsichtlich der E-Mail vom 26.10.2022 (Anlage B16) und der E-Mail vom 31.10.2022 (Anlage K5) liegt kein Geschäftsgeheimnis vor (oben Nr. 1.4.1.1.1). Im Übrigen fehlt es an einem Verstoß gegen ein Handlungsverbot gem. § 4 GeschGehG. Ein Erlangen der Information i. S. d. § 4 Abs. 1 GeschGehG durch den Kläger scheidet jeweils schon deswegen aus, weil er auf befugte Weise von den Inhalten der E-Mails Kenntnis erlangt hat. Ein Nutzen oder Offenlegen i. S. d. § 4 Abs. 2 GeschGehG ist nicht vorgetragen.

69
1.4.1.2 Die E-Mails vom 26.10.2022 (Anlage B16) und vom 14.11.2022 (Anlage B17) stellen allerdings je eine Verletzung der Legalitätspflicht des Geschäftsführers dar, weil dadurch eine unzulässige Datenverarbeitung ohne Einwilligung der Betroffenen (… sowie die in Anlage B17 genannten Personen) geschehen ist (siehe zutreffend zur Anwendung der DSGVO: OLG München NJW-RR 2025, 38 Rn. 68).

70
1.4.1.3 Schließlich ist einem Geschäftsführungsmitglied wie einem Arbeitnehmer auf Grund der im Anstellungsvertrag und im Organverhältnis begründeten Pflicht zur Rücksichtnahme verwehrt, sich betriebliche Unterlagen oder Daten anzueignen oder diese für betriebsfremde Zwecke zu vervielfältigen (zum Arbeitsrecht: BAG NZA 2014, 1258 Rn. 32). Für ein Organmitglied müssen insoweit dieselben Ansprüche gelten wie für Arbeitnehmer (ebenso mit Blick auf Vorstandsmitglieder Eufinger, AG 2025, 193 [195]; Kielkowski/Frank, jurisPR-Compl 1/2025 Anm. 3; Spitz, jurisPR-ITR 8/2025 Anm. 2). Dieser Verpflichtung hat der Kläger mit den vier E-Mails vom 26.10., 31.10., 01.11. und 14.11.2022 zuwidergehandelt. Lediglich die E-Mail vom 22.10.2022 betraf bereits nicht die Tätigkeit innerhalb der

Beklagten, sondern ausschließlich das Anstellungsverhältnis des Klägers mit der Beklagten – hier greift der Vorwurf von vornherein nicht.

71
1.4.2 Die auf zweiter Stufe anzustellende Interessenabwägung rechtfertigt indes nicht die Annahme eines wichtigen Grundes. Das Verhalten des Klägers wiegt den Umständen des konkreten Einzelfalls nach nicht so schwer, dass es der Beklagten – auch unter Berücksichtigung ihrer eigenen Interessen – unzumutbar gewesen wäre, an dem Anstellungsverhältnis bis zum Ablauf der Befristung festzuhalten.

72
Das fortgeschrittene Lebensalter des Klägers ist zu seinen Gunsten zu berücksichtigen. Hingegen kann er keine langfristige störungsfreie Tätigkeit als Geschäftsführer der Beklagten aufweisen.

73
Zu seinen Gunsten ist wiederum zu berücksichtigen, dass es sich zwar bei der E-Mail-Weiterleitung nicht um einen einmaligen Vorgang handelte, sondern insgesamt vier beanstandungswürdige E-Mails inmitten stehen. Immerhin stehen diese jedoch in engem zeitlichen und thematischen Zusammenhang, sodass die Handlungen kein generelles Verhaltensmuster des Klägers offenbaren, sondern eine fehlgeleitete Reaktion auf die Versuche der Beklagten zur einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses und die Neudefinition des fortbestehenden Anstellungsverhältnisses ab 31.10.2022 darstellen.

74
In Abgrenzung zu dem Sachverhalt der Entscheidung des 7. Zivilsenats (OLG München NJW-RR 2025, 38 Rn. 93) sind die betroffenen personenbezogenen Daten vorliegend deutlich weniger sensibel und greifen nicht in die persönliche Lebenssphäre der Kolleginnen und Kollegen ein. Dort ging es um eine geldwäscherechtliche Bankanfrage, Provisionsansprüche von Mitarbeitern, Gehaltsabrechnungen eines früheren Vorstandsvorsitzenden, Planungen der Beklagten zur Verprovisionierung ihrer Mitarbeiter und Zuständigkeitsstreitigkeiten im Vorstand der Beklagten (OLG München NJW-RR 2025, 38 Rn. 69). Diese Qualität wird vorliegend erkennbar nicht erreicht – auch nicht durch die Approval Matrix, die zu namentlich benannten Mitarbeitern die Funktion, die Abteilungszugehörigkeit und das Ausmaß der Zeichnungsberechtigung benennt. Dabei handelt es sich um personenbezogene Daten der Mitarbeiter nur in der beruflichen Sphäre. Soweit die Beklagte geltend macht, dass die Approval Matrix bei einer Ausspähung durch Mitbewerber erheblichen Schaden verursachen könnte, ist zu sehen, dass der Kläger unwiderlegt die Weiterleitung nur mit dem Ziel des Ausdrucks der Datei unternommen und die Daten sogleich wieder gelöscht hat; eine Fehlverwendung des Ausdrucks durch den Kläger außerhalb der betrieblichen Sphäre ist von keiner Seite vorgetragen worden.

75
Insgesamt hatte das Verhalten des Klägers keine negativen Folgen für die Beklagte oder deren Mitarbeiter. Soweit der Kläger Informationen an seinen Prozessbevollmächtigten weitergeleitet hat, ist in Ansatz zu bringen, dass dieser selbst zur Verschwiegenheit verpflichtet ist und soweit ersichtlich die Weiterleitung nur zum Zweck der rechtsstaatskonformen prozessualen Auseinandersetzung erfolgte. Das lässt die Handlung in deutlich milderem Licht erscheinen (siehe auch BAG NZA 2014, 1258 Rn. 37).

76
Auch mit Blick auf die weitere Laufzeit des befristeten Vertrages bei Ausspruch der außerordentlichen Kündigung war in Gesamtschau aller Umstände – und auch in Gesamtschau der vorerörterten weiteren (vermeintlichen) Kündigungsgründe – ein Festhalten der Beklagten an dem Anstellungsvertrag für ca. 11 Monate (nach Ansicht der Beklagten gem. § 3 Abs. 8 des Anstellungsvertrags in Anlage K1 nur für ca. 4 Monate) zumutbar.

77
2. Auf weitere Beendigungstatbestände – die Beklagte zieht insofern § 3 Abs. 8 des Anstellungsvertrags (Anlage K1) heran – kommt es in der Berufungsinstanz nicht mehr entscheidungserheblich an, nachdem der Kläger gegen das teilweise klageabweisende Urteil nicht selbst (Anschluss-) Rechtsmittel eingelegt hat.

78
3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

79

4. Der Ausspruch zur vorläufigen Vollstreckbarkeit ergibt sich aus § 708 Nr. 10, § 711 ZPO.

80
5. Die Zulassung der Revision ist nach § 543 Abs. 2 ZPO nicht veranlasst. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung ohne grundsätzliche Bedeutung. Auch die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung erfordert die Entscheidung des Revisionsgerichts nicht.