

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

Gesetz: BGB § 626; HGB § 60; KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte
Kündigung, §§ 9, 10; ZPO § 521

Leitsätze:

1. Eine Vertragsklausel, die dem Arbeitnehmer jede vom Arbeitgeber nicht genehmigte Nebentätigkeit verbietet, ist dahin auszulegen, daß nur solche Nebentätigkeiten verboten sind, an deren Unterlassung der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Deshalb kann die Ausübung einer Nebentätigkeit eine Kündigung nur dann rechtfertigen, wenn die vertraglich geschuldeten Leistungen durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden.
2. Die Übernahme der formalen Stellung eines GmbH-Geschäftsführers durch den Arbeitnehmer in einem mit dem Arbeitgeber nicht in Wettbewerb stehenden Unternehmen fällt nicht unter ein solches Nebentätigkeitsverbot.
3. Auf die Verletzung des gesetzlichen Wettbewerbsverbots gemäß § 60 HGB kann der Arbeitgeber eine Kündigung nur stützen, wenn der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber in dessen Handelszweig unerlaubte Konkurrenz macht.

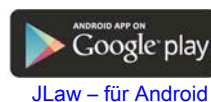
Aktenzeichen: 2 AZR 377/75

Urteil des BAG vom 26. August 1976

LAG Rheinland-Pfalz



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



2 AZR 377/75

1 Sa 579/74 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
26. August 1976

gez. Bittner,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Kammann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland - Pfalz vom 21. Mai 1975 - 1 Sa 579/74 - wird zurückgewiesen.

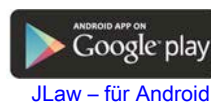
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war bei der Beklagten, die eine Bandweberei betreibt, zunächst als kaufmännischer Lehrling und seit dem 1. April 1969 als Versandsachbearbeiterin mit einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 1.450,--DM beschäftigt. Im Jahre 1973 heiratete die Klägerin den Inhaber eines Weingutes. Dieser gründete im Sommer 1974 gemeinsam mit dem Zeugen S eine Weinvertriebs-GmbH (V). Die Klägerin wurde am 25. Juli 1974 als Geschäftsführerin dieser Firma im Handelsregister eingetragen. Der persönlich haftende Gesellschafter der Beklagten erhielt hiervon am 10. August 1974 durch die Veröffentlichung in einer Lokalzeitung Kenntnis. Die Beklagte forderte die Klägerin mit Schreiben vom 10. August 1974 auf, bis zum 14. August 1974 ihre Tätigkeit in der Firma V einzustellen. Dies lehnte die Klägerin mit der Begründung ab, daß die von ihr ausgeübte Tätigkeit in der Firma V so geringfügig sei, daß ihre Arbeitsleistung bei der Beklagten nicht beeinträchtigt werde. Hierauf kündigte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 12. August 1974 fristlos unter Hinweis auf die Ziffer 4 des Anstellungsvertrages vom 1. April 1969, die wie folgt lautet:

"Eine Nebentätigkeit darf die Angestellte nur mit schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers ausüben. Das gleiche gilt für die Beteiligung an einem gewerblichen Unternehmen."

Mit der Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 12. August 1974 weder fristlos noch fristgemäß aufgelöst worden sei. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie sieht in dem Verhalten der Klägerin im Zusammenhang mit der Geschäftsführertätigkeit in der V Weinhandel GmbH eine schwere Vertragsverletzung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil ist erfolglos.

- 3 -

geblieben. Die Klägerin hat in zweiter Instanz zusätzlich beantragt, das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1974 aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung von 4.312,80 DM an rückständigem Gehalt bis Dezember 1974 sowie an Urlaubsgeld zu verurteilen. Diesem Antrag hat das Landesarbeitsgericht entsprochen und die an die Klägerin zu zahlende Abfindung auf 5.000,--DM festgesetzt.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die mit Schreiben vom 12. August 1974 erklärte Kündigung fristlos nicht beendet worden ist.

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden, ob der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt ist. Dabei ist einmal darauf abzustellen, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abgeben kann. Außerdem muß das Landesarbeitsgericht abgewogen haben, ob es dem Kündigenden unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen (vgl. die ständige Rechtsprechung des Senats seit BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 2 zu § 70 HGB und BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB sowie BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil stand.

- 4 -



- 4 -

2. Nach den Tatsachenfeststellungen des Berufungsgerichts, an die der Senat mangels entsprechender Verfahrensrügen gebunden ist, steht fest, daß die Klägerin als Geschäftsführerin der Firma V Weinhandel GmbH lediglich eine Art "Strohmann"-Tätigkeit ausgeübt hat. Aufgrund der zweitinstanzlichen Beweisaufnahme hat es das Landesarbeitsgericht als erwiesen angesehen, daß die Klägerin keine tatsächliche Arbeitsleistung für die Firma V erbracht hat. Ein Konkurrenzverhältnis zwischen der Beklagten und der Firma V hat es wegen des unterschiedlichen Geschäftszwecks der beiden Firmen verneint. Das angefochtene Urteil enthält weiterhin die Feststellung, daß auch die Firma M, an der der Zeuge S beteiligt ist, nicht in einem Wettbewerbsverhältnis zu der Beklagten steht, da sich diese Firma ausschließlich mit der Produktion von Maschinen befaßt, während die Beklagte eine Bandweberei betreibt.

Das Landesarbeitsgericht hat in der Bestellung der Klägerin zur Geschäftsführerin der V GmbH, ohne hiervon die Beklagte zu unterrichten, einen die fristlose Kündigung rechtfertigenden Grund nicht gesehen; denn dieses Verhalten der Klägerin habe weder zu einer erheblichen Beeinträchtigung ihrer Arbeitskraft geführt noch seien die Wettbewerbsinteressen der Beklagten mangels Vorliegens eines Konkurrenzverhältnisses berührt worden. Eine Verletzung des vertraglichen Nebentätigkeitsverbots scheide daher ebenso aus wie ein Verstoß gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot des § 60 HGB.

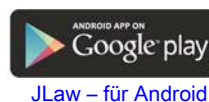
3. Diese Ausführungen sind entgegen der Auffassung der Revision frei von Rechtsfehlern. Im einzelnen gilt hierzu folgendes:

a) Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht festgestellt, zu welchem Zeitpunkt die Beklagte erstmals von der Bestellung der Klägerin als Geschäftsführerin der V GmbH erfahren hat. Zugunsten der Beklagten kann aber unterstellt werden, daß sie die nach § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB erforderliche Kenntnis erst

- 5 -



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



- 5 -

innerhalb der gesetzlichen Ausschlußfrist erlangt hat.
Es kommt darauf nicht an, weil der angegebene Kündigungsgrund die außerordentliche Kündigung nicht rechtfertigt.

b) Das Landesarbeitsgericht hat das vertragliche Nebentätigkeitsverbot verfassungskonform zutreffend dahin ausgelegt, es seien der Klägerin nur solche Nebentätigkeiten verboten, an deren Unterlassung die Beklagte ein berechtigtes Interesse habe. Diese Ausführungen stehen im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats. Danach rechtfertigt die Ausübung einer nicht genehmigten Nebentätigkeit eine fristlose Entlassung grundsätzlich nur dann, wenn dadurch die vertraglich geschuldeten Leistungen beeinträchtigt werden (BAG AP Nr. 60 zu § 626 BGB). Sieht eine vertragliche Regelung wie hier eine Genehmigungspflicht für jedwede Nebentätigkeit vor, so ist dies im Hinblick auf Art. 12 GG dahin auszulegen, daß dem Arbeitnehmer für solche Nebentätigkeiten, bei deren Ausübung eine Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers nicht zu erwarten ist, ein Anspruch auf Erteilung der Genehmigung zusteht (vgl. BAG AP Nr. 60 zu § 626 BGB).

Im Streitfall hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Tätigwerden der Klägerin als Geschäftsführerin der Firma V GmbH sich in der Übernahme einer formalen gesellschaftsrechtlichen Stellung in einem nicht im Wettbewerb mit der Beklagten stehenden Unternehmen erschöpft hat. Angesichts dieses Tatbestandes ist es dem Senat verwehrt, das Verhalten der Klägerin überhaupt als die Ausübung einer Nebentätigkeit im Sinne einer selbständigen, nebenberuflichen Erwerbstätigkeit zu würdigen.

Soweit das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, die Geschäftsführertätigkeit habe die Arbeitskraft der Klägerin nicht erheblich beeinträchtigt und Wettbewerbsinteressen der Beklagten seien nicht berührt worden, hat es nur scheinbar nicht eindeutig zum Ausdruck gebracht, ob es im Streitfall der Klägerin mangels Beeinträchtigung von Arbeitgeberinteressen lediglich einen Anspruch auf Erteilung

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

- 6 -



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

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

- 6 -

der Genehmigung zuerkennen oder ob es bereits das Vorliegen einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit verneinen wollte. Daß das Landesarbeitsgericht von der zuletzt genannten Betrachtungsweise ausgegangen ist, ergibt sich hinreichend deutlich aus dem Umstand, daß es eine Verpflichtung der Klägerin, eine Genehmigung bei der Beklagten einzuholen, nicht angenommen hat.

Für eine derartige Annahme spricht auch der Hinweis des Landesarbeitsgerichts (S. 6 der Entscheidungsgründe), die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, daß die Klägerin gegen das Nebentätigkeitsverbot verstoßen habe. Wäre das Landesarbeitsgericht von einer Genehmigungspflicht ausgegangen, hätte es denotwendig von einer Verpflichtung der Klägerin zur vorherigen Mitteilung und zum Nachsuchen der erforderlichen Genehmigung ausgehen müssen.

c) Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht einen Verstoß der Klägerin gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot des § 60 HGB verneint.

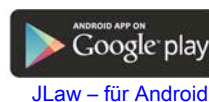
Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine fristlose Kündigung wegen unerlaubter Konkurrenz-
tätigkeit nur dann berechtigt, wenn der kaufmännische Angestellte seinem Arbeitgeber im Sinne des § 60 HGB, d.h. in dessen Handelszweig unerlaubte Konkurrenz macht (BAG 22, 344 = AP Nr. 4 zu § 60 HGB; BAG AP Nr. 6 und 7 zu § 60 HGB; vgl. auch Urteil vom 16. Januar 1975 - 3 AZR 72/74 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 60 HGB; ferner BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Treuepflicht; BAG AP Nr. 1 zu § 306 BGB; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1, S. 251; Staudinger-Nipperdey-Neumann, Der Dienstvertrag, 11. Aufl., § 611 Anm. 166).

Das angefochtene Urteil hat das Vorliegen eines Konkurrenzverhältnisses zwischen der Beklagten und der Firma V GmbH unter Hinweis auf den von beiden Firmen verfolgten

- 7 -



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



- 7 -

unterschiedlichen Geschäftszweck zu Recht verneint. Da es für die Frage der Verletzung des gesetzlichen Wettbewerbsverbots allein darauf ankommt, ob die Klägerin im Handelszweig ihres Arbeitgebers ein Handelsgewerbe betreibt, ist es unerheblich, ob die Firma M in einem Konkurrenzverhältnis zur Beklagten steht. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

4. Das Landesarbeitsgericht hat den erstmals in der Berufungsbegründung vorgetragenen Kündigungsgrund, gegen die Klägerin bestehe der Verdacht der Weiterleitung von Geschäftsgeheimnissen an den Zeugen S, als nicht hinreichend substantiiert angesehen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann zwar auch der Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen Verfehlung einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Eine solche Kündigung ist aber nur dann als sogenannte Verdachtskündigung zu rechtfertigen, wenn es gerade der Verdacht ist, der das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in die Rechtschaffenheit des Arbeitnehmers zerstört oder in anderer Hinsicht eine unerträgliche Belastung des Arbeitsverhältnisses darstellt. Dabei ist vor allem zu prüfen, ob ein dringender Verdacht einer ihrer Art nach schweren Verfehlung gerade gegen diesen bestimmten Arbeitnehmer durch Tatsachen objektiv begründet ist. (Vgl. statt aller: BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung).

Eine Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zur Bestätigung der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Würdigung. Die Beklagte hat ihren Verdacht des Verrats von Geschäftsgeheimnissen allein damit begründet, daß die Klägerin Geschäftsführerin einer Gesellschaft sei, zu deren Gesellschaftern der Zeuge S gehöre. Daß die Klägerin in der Vergangenheit Geschäftsgeheimnisse verraten oder in dieser Hinsicht Vorbereitungshandlungen unternommen habe, hat

- 8 -



- 8 -

die Beklagte nicht dargetan. Als einen gegen einen derartigen Verdacht sprechenden Umstand hat das Landesarbeitsgericht zu Recht das Fehlen eines Wettbewerbsverhältnisses zwischen dem Zeugen S bzw. dessen Firma M und der Beklagten angeführt.

II. Ebenfalls rechtsfehlerfrei ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 12. August 1974 auch nicht fristgemäß zum 31. Dezember 1974 aufgelöst worden ist. Dabei mag dahinstehen, ob der Vortrag der Parteien für eine Umdeutung der außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung ausreicht. Jedenfalls hat das Landesarbeitsgericht eine etwaige ordentliche Kündigung zutreffend als sozialwidrig und damit im Sinne des § 1 KSchG als rechtsunwirksam angesehen. Die Ausführungen der Revision vermögen daran nichts zu ändern.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im einzelnen ausgeführt, daß eine fristgemäße Kündigung an sich zwar sozial gerechtfertigt sein könne, wenn die Gefahr bestehe, daß Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers über den Ehegatten oder nahe Verwandte des Arbeitnehmers einem Konkurrenzunternehmen zugänglich gemacht würden. Aus dem von der Beklagten vorgetragenen Sachverhalt sei aber auf die Gefahr des Verrats von Betriebsgeheimnissen durch die Klägerin vor allem deshalb nicht zu schließen, weil zwischen der Beklagten und der Firma M kein Konkurrenzverhältnis bestehe.

2. Diese Würdigung kann das Revisionsgericht nur darauf überprüfen, ob der Rechtsbegriff der sozial ungerechtfertigten Kündigung verkannt ist, ob bei der Unterordnung unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob alle wesentlichen Umstände bei der erforderlichen Interessenabwägung berücksichtigt sind (BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 1 = AP Nr. 23 zu § 1 KSchG; AP Nr. 21 und 25 zu § 1 KSchG).

- 9



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Unter Anlegung dieses begrenzten Prüfungsmaßstabes sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Abzulehnen ist insbesondere die in diesem Zusammenhang von der Revision vertretene Ansicht, die Klägerin habe einen Vertrauensbruch begangen; sie habe hinter dem Rücken der Beklagten gegen eine eindeutige Vertragsbestimmung verstoßen. Wie bereits oben (zu I 3 b) näher dargelegt ist, hat die Klägerin gegen die vertragliche Nebentätigkeitsklausel nicht dadurch verstoßen, daß sie die formale gesellschaftsrechtliche Stellung als Geschäftsführerin in einem nicht mit der Beklagten in Wettbewerb stehenden Unternehmen übernommen hat.

III. Die Revision wendet sich auch zu Unrecht dagegen, daß das Landesarbeitsgericht das Arbeitsverhältnis gemäß § 9 KSchG aufgelöst hat.

1. In diesem Zusammenhang hat die Revision geltend gemacht, zwischen den Parteien habe wegen der Nichtigkeit der vertraglichen Nebentätigkeitsklausel nur ein durch gerichtliches Gestaltungsurteil nicht aufhebbares faktisches Arbeitsverhältnis bestanden. Hier irrt die Revision. Eine jedwede Nebentätigkeit erfassende Vertragsklausel ist gerade nicht nichtig, sondern nach der bereits genannten Rechtsprechung des Senats verfassungskonform auszulegen (vgl. BAG AP Nr. 60 zu § 626 BGB). Dann ist aber auch der Arbeitsvertrag insgesamt rechtswirksam und mangels Beendigung aufgrund der ausgesprochenen, aber sozialwidrigen Kündigung durch gerichtliches Urteil auflösbar.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den von der Klägerin gestellten Auflösungsantrag als begründet angesehen, "weil ihr in Anbetracht der gegen sie im Laufe des Rechtsstreits erhobenen Vorwürfe (Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen) eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen sei." Hiergegen hat die Revision keine Angriffe erhoben. Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts sind nicht ersichtlich. Der Vorwurf der Beklagten hat sich in der Tat als unbegründet herausgestellt.



3. Vergebens rügt die Revision die Höhe der vom Landesarbeitsgericht festgesetzten Abfindung. Das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß die Klägerin im unmittelbaren Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis eine neue Anstellung gefunden habe.

Die Festsetzung der Höhe der Abfindung steht im Ermessen des Gerichts der Tatsacheninstanz. Das Revisionsgericht kann lediglich prüfen, ob Voraussetzungen und Grenzen des Ermessens beachtet sind (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969 [zu II 3 der Gründe]; BAG 24, 141 [147] = AP Nr. 9 zu § 72 BetrVG; BAG 21, 221 [229] = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG 9, 131 [135 f.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG).

Es stellt keinen Ermessensfehler dar, wenn das Landesarbeitsgericht den Umstand, daß die Klägerin sofort am 1. Januar 1975 einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, nicht besonders berücksichtigt haben sollte. Im Gegensatz zum früheren Recht sieht die heutige Fassung des § 10 KSchG nicht mehr vor, daß bestimmte Umstände besonders zu berücksichtigen seien. Damit soll dem Tatsachengericht ein erweiterter Ermessensspielraum gegeben werden, welche Umstände es im bestimmten Einzelfall für bedeutsam erachtet.

Es ist schließlich auch nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht die Lehrzeit in die Dauer der Betriebszugehörigkeit einbezogen hat. Das steht in Übereinstimmung mit der herrschenden Meinung im Schrifttum (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 33 mit weiteren Nachweisen).

IV. Mit dem erstmals in der letzten mündlichen Verhandlung zweiter Instanz gestellten Leistungsantrag hat die Klägerin ihr Gehalt für die Monate August bis Dezember 1974 sowie das jährliche Urlaubsgeld verlangt. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf Zahlung von 4.312,80 DM in voller Höhe stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, die Beklagte habe die tatsächlichen Angaben der Klägerin hierzu nicht be-



stritten. Die Angriffe der Revision vermögen an dem Ergebnis des Landesarbeitsgerichts nichts zu ändern.

1. Entgegen der Ansicht der Revision liegt in der Zuerkennung der Klageforderung durch das Landesarbeitsgericht kein Verstoß gegen das Verbot der reformatio in peius oder einen anderen Rechtsgrundsatz. Die Klägerin hat ihren Zahlungsanspruch zulässig im Wege der unselbständigen Anschlußberufung geltend gemacht. Ihr in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht überreichter Schriftsatz vom 21. Mai 1975 genügt den formellen Voraussetzungen, die an den Inhalt einer Anschlußberufungsschrift zu stellen sind. Daß in diesem Schriftsatz nicht die ausdrückliche Erklärung enthalten ist, die Klägerin lege gegen das erstinstanzliche Urteil Anschlußberufung ein, ist unschädlich; denn es genügt jedes Vorbringen des Rechtsmittelbeklagten, das den Willen erkennen läßt, ebenfalls eine Abänderung des Urteils zu erreichen (vgl. BGH NJW 1954, 266).

Nach der in Rechtsprechung und Schrifttum herrschenden Meinung setzt die Anschlußberufung wegen des fehlenden Rechtsmittelcharakters auch keine Beschwer auf Seiten des Berufungsbeklagten voraus (vgl. RGZ 156, 240 [242]; BGHZ 4, 229 [234]; BGH VersR 1974, 1018; BSG JZ 1966, 532; BAG, Urteil vom 14. Mai 1976 - 2 AZR 539/75 -, [zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und in dem Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt]; Wieczorek, ZPO, 2. Aufl., § 521, Anm. B III a; Baumbach-Lauterbach-Albers, ZPO, 34. Aufl., § 521 Anm. 1 B; Thomas-Putzo, ZPO, 8. Aufl., § 521 Anm. 3; Habscheid-Lindacher, NJW 1964, 2395; a.A. Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 139 III 4 [S.753]; kritisch auch: Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 521 Anm. I 1). Die Anschlußberufung dient dazu, das Verbot der Schlechterstellung (reformatio in peius) des Berufungsklägers zu seinem Nachteil und zugunsten des Berufungsbeklagten einzuschränken. Es ist daher nach der h.M. zulässig, allein zum Zwecke der Klageerweiterung eine Anschlußberufung einzulegen

(vgl. die obengenannte Rechtsprechung der Bundesgerichte; ferner Stein-Jonas-Grunsky, aaO, § 521 Anm. I 1; Thomas-Putzo, aaO, § 521 Anm. 3).

Auch der Umstand, daß der Schriftsatz vom 21. Mai 1975 in der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz überreicht worden ist, steht der Zulässigkeit der unselbständigen Anschlußberufung nicht entgegen (vgl. BGH NJW 1954, 600).

2. Die Verfahrensrüge, die Klägerin habe mit ihrem Schriftsatz vom 21. Mai 1975 die Einlassungsfrist nicht gewahrt, dies sei vom Landesarbeitsgericht übersehen worden, ist unzulässig, weil sie erst nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist erhoben worden ist (§§ 554 und 559 Satz 1 ZPO).

3. Soweit das Landesarbeitsgericht den zulässig in den Rechtsstreit eingeführten Leistungsantrag der Klägerin für begründet erachtet hat, läßt das angefochtene Urteil keine Rechtsfehler erkennen. Die Revision hat in diesem Zusammenhang auch keine Verletzung des materiellen Rechts gerügt.

V. Die Revision war nach alledem mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Gröninger

Roeper

Dr. Jobs

Kerrmann

Dr. Kammann

