

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

22. Nov 1965

Gesetz: BGB § 611 Abwerbung, §§ 138, 344, 611 Konkurrenzklausel;
GewO §§ 122, 133f; HGB § 75f; GG Art. 2, 12; StVZO § 15c
Abs. 1 Nr. 7, § 15 h; ZPO § 553

- Leitsätze: 1. Die zwischen einem Kraftdroschken- (Taxi-) Unternehmer und seinem Fahrer getroffene Wettbewerbsabrede, die diesem nach seinem Ausscheiden "gleich welcher Art" bei Meidung einer Vertragsstrafe von 100,-- DM für drei Monate die Arbeit als Fahrer bei einem anderen Kraftdroschken-Unternehmer am Ort verbietet, ist gemäß § 138 BGB regelmäßig schon deshalb nichtig, weil der Beruf des Kraftdroschkenfahrers ortsgebunden ist (§ 15c Abs. 1 Nr. 7, § 15 h StVZO) und die Einhaltung des Verbots ihm die Ausübung seines Berufs praktisch unmöglich machen würde.
2. Die Abrede ist jedenfalls dann nichtig, wenn der Arbeitnehmer für die Zeit des Verbots keine Entschädigung erhält und das Fehlen der Entschädigung weder durch andere Leistungen des Arbeitgebers noch durch die besonderen Umstände des Einzelfalls ausgeglichen wird.
3. Gegen Abwerbung (Verleitung des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatzwechsel durch einen anderen Arbeitgeber) kann sich der Arbeitgeber nicht mit einer solchen Vertragsstrafenabrede schützen, die ganz allgemein gehalten ist und deshalb die Möglichkeit offen läßt, daß auch zulässige Abwerbungen (z.B. nach ordnungsmäßiger Beendigung der bisherigen Rechtsbeziehungen) von ihr erfaßt werden.

Aktenzeichen: 3 AZR 130/65

Urteil des BAG vom 22. November 1965

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 130/65

1 Sa 677/64 Hamm

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
am 22. November 1965

gez. Groll,
Regierungsoberschretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. November 1965
durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die
Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundes-
richter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Meyer und Dr. Wagner für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. Ja-
nuar 1965 - 1 Sa 677/64 - wird auf Kosten
des Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



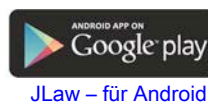
Tatbestand:

Der Kläger, der vordem als Kraftfahrer gearbeitet hatte, wurde am 5. Dezember 1963 von dem beklagten Autodroschkenunternehmer eingestellt. Er erwarb dann auf seine Kosten die Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung mit Kraftdroschken, den sog. Taxischein, und war nun als Kraftdroschkenfahrer (Taxifahrer) beim Beklagten tätig. Als Arbeitslohn erhielt er 30 v.H. des von ihm erzielten Umsatzes sowie 1,50 DM für Auslagen je Arbeitstag, jedoch mindestens 450,-- DM im Monat (Garantielohn). Im schriftlichen Arbeitsvertrag wurde u.a. folgendes bestimmt:

"Bei Ausscheiden gleich welcher Art aus dem vereinbarten Arbeitsverhältnis verpflichtet sich Herr Br. in den nachfolgenden drei Monaten kein Arbeitsverhältnis in einem Droschkenbetrieb, welcher dem Verein Autodroschkenbesitzer e.V. D angeschlossen ist, aufzunehmen. Das gleiche gilt auch für ein Arbeitsverhältnis bei dem obengenannten Verein selbst. Ein Verstoß gegen diese Vereinbarung bedingt eine Konventionalstrafe von DM 100,--, die von Herrn Br. an die Fa. M sofort zu zahlen ist. Im Falle der Nichtzahlung ist dieser Betrag ohne weiteres einklagbar. Die Fa. M soll jedoch nicht verpflichtet sein, während dieser drei Monate Sperrzeit eine Abfindung zahlen zu müssen."

In dem genannten Verein waren die Eigentümer von etwa 130 der in D zugelassenen 158 Kraftdroschken zusammengeschlossen. Die restlichen etwa 30 Kraftdroschken gehörten im wesentlichen solchen Unternehmern, die ihre Droschken regelmäßig selbst fahren.

Nachdem das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Schreiben des Klägers zum 13. Juni 1964 beendet worden war, behielt der Beklagte vom Restlohn des Klägers den Betrag von 100,-- DM ein. In der folgenden Zeit, und zwar noch innerhalb von drei Monaten nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb des Beklagten, trat der Kläger als Kraftdroschkenfahrer bei einem anderen Mitglied des genannten Vereins ein.



Der Kläger wendet sich gegen die Einbehaltung der 100,-- DM und fordert mit der Klage Zahlung dieses Betrags nebst Zinsen, während der Beklagte seine Zahlungspflicht bestreitet. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, während das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben hat. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Dem angefochtenen Urteil ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung beizutreten.

I. Bedenken gegen die Zulässigkeit der kraft Zulassung statthaften Revision, die sich aus der Verwechslung der Parteibezeichnung in der Revisionsschrift hätten ergeben können, haben sich dadurch ausräumen lassen, daß mit der Revisionsschrift eine Ausfertigung des angefochtenen Urteils eingereicht worden ist und aus diesem Urteil die zutreffende Stellung der Parteien im Prozeß hat entnommen werden können.

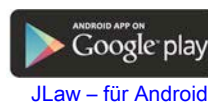
II. In der Sache selbst geht das Landesarbeitsgericht mit Recht davon aus, daß der Klageanspruch dem Kläger dann zusteht, wenn die Arbeitsvertragsklausel über die Zahlung einer Konventionalstrafe (Vertragsstrafe) von 100,-- DM unverbindlich ist. Das Landesarbeitsgericht bejaht diese Frage, indem es auf den Sinn und Inhalt der Klausel abstellt. Dem schließt sich der Senat an, wobei im einzelnen folgendes gilt:

1. Das in der Klausel enthaltene Versprechen einer Vertragsstrafe, mit dem der Beklagte die Lohneinbehaltung rechtfertigen will, ist gemäß § 344 BGB dann unwirksam, wenn die Hauptverpflichtung, hier also die Zusage des Klägers, innerhalb von drei Monaten nach seinem Ausscheiden aus den Diensten des Beklagten keine

Arbeit bei einem anderen Mitglied des in der Klausel genannten Unternehmensverbandes aufzunehmen, unwirksam ist. Die den Rechtsstreit entscheidende Frage geht also dahin, ob der Kläger, der jene Verpflichtung nicht eingehalten hat, sich rechtswirksam verpflichtet hat, eine bestimmte Tätigkeit, wie sie in der Klausel umschrieben ist, zu unterlassen. Das ist, wie dem Landesarbeitsgericht beizupflichten ist, nicht der Fall.

2. Wird die Klausel als vertragliches Wettbewerbsverbot im üblichen Sinn verstanden, durch das es dem Arbeitnehmer verboten wird, für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu seinem bisherigen Arbeitgeber in irgendeiner Art in Wettbewerb zu treten, also in seiner wirtschaftlichen Betätigung beschränkt wird, dann scheitert die vorliegende Abrede daran, daß die für ein solches Verbot in der Rechtsordnung aufgestellten Grenzen überschritten sind.

a) Es ist davon auszugehen, daß der Kläger als Gewerbegehilfe bei dem Beklagten beschäftigt gewesen ist. Für diesen Personenkreis gelten keine eigenen gesetzlichen Bestimmungen über Wettbewerbsverbote. Maßgebend ist die Parteivereinbarung im Einzelfall, die ihre Beschränkung im Gebot der guten Sitten (§ 138 BGB) findet. Ein Verstoß gegen die guten Sitten ist in diesem Zusammenhang dann gegeben, wenn das Wettbewerbsverbot örtlich, zeitlich oder gegenständlich zu einer unangemessenen Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers führt (BAG AP Nr. 4 zu § 133 f GewO; BAG 10,316 / 320_7 = AP Nr. 1 zu § 133 g GewO); dabei kann das Fehlen einer Karenzentschädigung von besonderer Bedeutung sein (vgl. dazu zuletzt BAG 15,320 = AP Nr. 15 zu § 133 f GewO zu I 2 der Entscheidungsgründe mit Hinweisen).



b) Es kann unterstellt werden, daß auch im Kraftdroschkengewerbe die Wettbewerbslage für einen Unternehmer durch einen ausgeschiedenen Fahrer verschlechtert werden kann, wenngleich diese Gefahr - besonders bei der auch hier vorliegenden Verwendung einer zentralen Funk-einrichtung für die Herbeiholung des jeweils nächsten Wagens - nicht sehr groß sein dürfte. Auf der anderen Seite ist nicht zu verkennen, daß der Beruf des Kraftdroschkenfahrers, dem sich der Kläger nun einmal zugewendet hatte und dessen Ausübung ihm nicht unangemessen erschwert werden darf, örtlich gebunden ist. Nach § 15e Abs. 1 Nr. 7 StVZO ist die Erteilung der Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung für Kraftdroschken davon abhängig, daß der Bewerber den Besitz der erforderlichen Ortskenntnisse vor der zuständigen Verwaltungsbehörde nachweist. Beim Wechsel des Beschäftigungsorts muß der Kraftdroschkenfahrer nach 15 h StVZO wiederum nachweisen, daß er die erforderlichen Kenntnisse des neuen Ortes besitzt.

Wenn weiter berücksichtigt wird, daß die Erlangung der Kenntnisse eines Ortes außerhalb des bisherigen Beschäftigungsortes in aller Regel nicht ohne besondere Anstrengungen möglich ist, darüberhinaus aber auch die mit einer erneuten Prüfung verbundene Erteilung der Fahrerlaubnis am neuen Ort mindestens zeitraubend und deshalb nicht ohne weiteres durchzusetzen ist, läuft das dem Kläger auferlegte Verbot der Tätigkeit als Kraftdroschkenfahrer am bisherigen Beschäftigungsort, auch wenn es nur auf drei Monate befristet ist, im Ergebnis darauf hinaus, daß der Arbeitnehmer immerhin drei Monate lang überhaupt gehindert ist, seinen Beruf als Kraftdroschkenfahrer auszuüben; denn die verhältnismäßig wenigen Kraftdroschkenunternehmer, die nicht dem Unternehmerverband angehören und die von dem dem Kläger auferlegten Verbot nicht erfaßt werden, haben nach den Feststellungen des



- 6 -

Landesarbeitsgerichts kaum einmal einen angestellten Fahrer nötig. Das bedeutet aber, da sich der Kläger nach Erlangung der besonderen Fahrerlaubnis als Kraftdroschkenfahrer nicht mehr auf die Ausübung eines anderen Berufs verweisen lassen muß, daß der Kläger nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst des Beklagten eine andere Stellung in seinem Fach nicht antreten könnte, wenn von der ganz entfernt liegenden Möglichkeit, selbständiger Kraftdroschkenunternehmer zu werden, abgesehen wird.

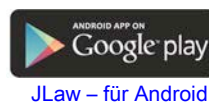
Es kommt noch hinzu, daß dem hier vereinbarten Verbot die normale Funktion eines Wettbewerbsverbots weitgehend fehlt. Es beschränkt nämlich die verbotene Tätigkeit nur und gerade auf den Unternehmerverband und dessen Mitglieder, läßt damit aber die Möglichkeit zu, daß der Kläger sich im Kraftdroschkengewerbe selbständig macht oder bei einem der nicht organisierten Kraftdroschkenbesitzer als Fahrer eintritt, wenn auch diese Möglichkeiten nach Lage des Falles nur schwer zu verwirklichen sein mögen. Sie lassen aber immerhin erkennen, daß es dem Beklagten gar nicht so sehr um die Verhinderung einer Konkurrenztaetigkeit des Klägers ihm gegenüber gegangen ist als vielmehr darum, Abwerbungen von Fahrern durch die organisierten Kraftdroschkenbesitzer zu bekämpfen. Ein solches "Wettbewerbsverbot" ist aber sehr viel weniger schützenswert als die übliche Wettbewerbsabrede, wenn die unten zu II 3 dieser Entscheidungsgründe behandelten Umstände mitberücksichtigt werden.

Selbst wenn aber alle diese Umstände für eine Sittenwidrigkeit des Wettbewerbsverbots nicht ausreichen sollten, ist das Fehlen jeder Entschädigung während der Verbotszeit im Zusammenhang mit jenen Umständen Anlaß genug, dem Verbot die Wirksamkeit zu versagen. Wie der Fünfte Senat des Bundesarbeitsge-

- 7 -



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



rechts bereits ausgesprochen hat, wird eine entschädigungslose Karenz in der heutigen Zeit der möglichst freien gewerblichen Betätigung des einzelnen (Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG) und der allgemein gegebenen guten Fortkommensmöglichkeiten als eine schwerwiegende Belastung und Behinderung desjenigen empfunden, der sich ihr unterwerfen soll (BAG 15,320 / 323,324_7 = AP Nr. 15 zu § 133 f GewO). Dem tritt der erkennende Senat bei. Etwas anderes kann dann gelten, wenn das Fehlen einer Entschädigung durch andere Leistungen des Arbeitgebers oder durch die besonderen Umstände des einzelnen Falles an Gewicht verliert. Ersteres ist hier nicht der Fall; denn der Beklagte kann nichts vorweisen, was er dem Kläger über den ihm gebührenden Lohn hinaus zugewendet hätte. Auch für die zweite Möglichkeit der Beurteilung sind keine Anhaltspunkte gegeben, wie nachstehend dargelegt wird.

3. Das Landesarbeitsgericht hat sich zu Recht nicht damit begnügt, die in Rede stehende Klausel allein als Wettbewerbsverbot auf ihre Gültigkeit zu prüfen. Der Klausel kommt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eine weitgehende Bedeutung zu, da sie sich nicht nur auf die Rechtsbeziehungen der Parteien dieses Rechtsstreits, sondern auch auf das gegenseitige Verhältnis der Mitglieder des in der Klausel genannten Unternehmerverbandes erstreckt.

a) Das Landesarbeitsgericht hat durch die Heranziehung der Entstehungsgeschichte jener Klausel geklärt, daß sie - wenigstens auch - das Ziel verfolgt, Abwerbungen von Fahrern innerhalb des Unternehmerverbandes zu verhindern. Das Landesarbeitsgericht hat dies rechtlich einwandfrei einem früheren Verbandsbeschluß entnommen, der es den Mitgliedern unter Androhung von für sie nachteiligen Verbandsmaßnahmen verboten hatte, solche Fahrer, die bei einem Verbandsmitglied ausgeschieden waren, in-



nerhalb der nächsten sechs Monate bei sich einzustellen. Da dieser Verbandsbeschluß von den hierüber angerufenen ordentlichen Gerichten in seiner Gültigkeit unterschiedlich beurteilt worden war, soll, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, nun die zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits vereinbarte Klausel zu dem von der Unternehmenseite gewünschten Ziel führen, ruinöse Abwerbungsmaßnahmen durch Mitglieder des Verbandes zu bekämpfen. Soweit sich hiernach die Klausel gegen die Verhinderung von Abwerbungen richtet, kommt es für die Beurteilung ihrer Wirksamkeit auf folgende rechtlichen Gesichtspunkte an:

) Nach allgemeiner Ansicht ist eine Abwerbung, d.h. der Arbeitsplatzwechsel eines Arbeitnehmers auf Veranlassung eines anderen Arbeitgebers, grundsätzlich erlaubt (vgl. Schröder, Betrieb 1964, 1298 zu II B 1 mit Hinweisen). Die Abwerbung wird erst dann unzulässig, wenn die besonderen Begleitumstände sie als rechts- oder sittenwidrig erscheinen lassen. Dazu gehört vor allem der Fall, daß der neue Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Arbeitsvertragsbruch verleitet, z.B. den Arbeitnehmer einstellt, bevor das bisherige Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst ist. Ob auch dann eine unzulässige Abwerbung anzunehmen ist, wenn der Arbeitnehmer am neuen Arbeitsplatz bestimmte über das frühere Arbeitsverhältnis hinauswirkende Pflichten verletzt, die sich in erster Linie aus einem vertraglichen Wettbewerbsverbot ergeben können, kann dahingestellt bleiben, weil das dem Kläger auferlegte Wettbewerbsverbot als solches, wie die vorhergehenden Ausführungen ergeben haben, ungültig ist.

c) Gegen eine zulässige Abwerbung, d.h. gegen das Hinüberwechseln des Arbeitnehmers zu einem anderen Arbeitgeber nach ordnungsmäßiger Beendigung der bisherigen Rechtsbeziehungen, hat der bisherige

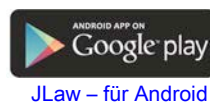


Arbeitgeber jedenfalls im Verhältnis zu dem Arbeitnehmer keinen Schutz. Die Rechtsbeziehungen des bisherigen Arbeitgebers zu dem "abwerbenden" neuen Arbeitgeber können hier außer Betracht bleiben (vgl. hierzu § 75 f HGB und wegen dessen Ausdehnung auf Arbeitnehmer aller Art: Schröder, Betrieb 1964, 1335 zu C 2c; wegen der Bedenken gegen die Vereinbarkeit des § 75 f HGB mit Art. 12 Abs. 1 GG vgl. Baumbach-Luden, HGB, 16. Aufl., 1964, § 75 f Anm. B, und Gumpert, BB 1955, 964 [966] zu D I mit Nachweisen; vgl. auch Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1, 1961, § 35 VIII S. 469 zu Fußnote 29). Der bisherige Arbeitgeber kann sich einen entsprechenden Schutz auch nicht durch eine Vertragsstrafenabrede der hier vorliegenden Art verschaffen. Diese stellt sich nämlich als unzulässige Kündigungsbeschränkung dar.

aa) Es ist aufgrund einer langjährigen einschlägigen Rechtsentwicklung in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, daß die gesetzlichen Regeln über das Verbot ungleicher Kündigungsfristen auch solche Abreden erfassen, die objektiv zur Umgehung dieses Verbotes führen. Dem hat die Lehre durchweg zugestimmt (vgl. im einzelnen Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 57 VI, S. 568 ff., sowie BAG AP Nr. 29 zu Art. 12 GG zu II 2 der Entscheidungsgründe). Im vorliegenden Fall ist, da der Kläger Gewerbegehilfe des Beklagten war, § 122 Satz 2 und Satz 3 GewO maßgebend. Der Arbeitnehmer soll ganz allgemein durch Abmachungen irgendwelcher Art mit dem Arbeitgeber in seinem Kündigungsrecht nicht schlechter gestellt sein als der Arbeitgeber; insbesondere darf der Arbeitnehmer für den Fall seiner Kündigung nicht mit einem einseitigen Vermögensnachteil belastet werden (BAG 2, 322 [325] = AP Nr. 1 zu § 394 BGB; BAG 9, 250 [252] = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 29 zu Art. 12 GG).

Ob zur Rechtfertigung dieses Ergebnisses auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (so BAG AP Nr. 20 und 23 zu § 611 EGB Gratifikation; BAG 13, 129 / 133_7 = AP Nr. 22 zu § 611 EGB Gratifikation; BAG 13, 204 / 207 f._7 = AP Nr. 24 zu § 611 EGB Gratifikation) oder das Verbot sittenwidriger Rechtsgeschäfte nach § 138 EGB (so BAG AP Nr. 20 zu § 611 EGB Gratifikation; BAG 13, 129 / 133_7 = AP Nr. 22 zu § 611 EGB Gratifikation) oder das Grundrecht der freien Arbeitsplatzwahl gemäß Art. 12 Abs. 1 GG (so BAG 13, 168 / 174 ff._7 = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG; BAG AP Nr. 26 und 29 zu Art. 12 GG) in Betracht kommt, kann für den hier gegebenen Fall offenbleiben.

bb) Alle bisher vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen einschlägigen Fälle (vgl. die soeben angeführten Urteile) hatten das eine gemeinsam, daß dem Arbeitnehmer im Laufe des Arbeitsverhältnisses eine Leistung (Urlaubsentgelt, Gratifikation, Treueprämie, Ausbildungskosten) gewährt worden war, die der Arbeitgeber bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses auf eine näher bestimmte Zeit dem Arbeitnehmer belassen hätte und deren Rückforderung sich der Arbeitgeber lediglich für den Fall vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses vertraglich vorbehalten hatte. Da Vereinbarungen solchen Inhalts wegen des Grundsatzes der Vertragsfreiheit nicht ohne weiteres unzulässig sind, mußte sich das Bundesarbeitsgericht jeweils mit der Frage befassen, in welchem Umfang die Rechtsordnung solche Absprachen billigt. Dabei ist für maßgebend erachtet worden, ob die Bindung des Kündigungsrechts des Arbeitnehmers an Zahlungspflichten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben dem Arbeitnehmer zuzumuten ist und vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem begründeten und



zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entspricht. Die hiernach anzustellende Prüfung hat dann im Einzelfall dazu geführt, daß die "Kündigungsbeschränkung" als rechtmäßig oder als teilweise oder sogar vollständig unwirksam angesehen worden ist.

cc) Diese Betrachtungsweise ist für den vorliegenden Fall deshalb nicht geeignet, weil hier der Kläger nicht etwa eine bereits erhaltene Leistung zurückerstatten, sondern eine Vertragsstrafe zahlen soll, wenn er nach seinem Ausscheiden bei dem Beklagten "gleich welcher Art" die Arbeit bei einem der in der Vertragsklausel bezeichneten Arbeitgeber aufnimmt, also auch dann, wenn er sein Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst hat. Er zieht eine Bestrafung auf sich, wenn er das ihm in Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Grundrecht der freien Wahl des Arbeitsplatzes ausübt. Ohne hier noch einmal zur Frage der Drittwirkung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG Stellung zu nehmen (vgl. dazu ausführlich BAG 13,168 [174 ff.] = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG sowie die dort. Anm. v. A. Hueck, ferner Böttcher in der Anm. SAE 63 Nr. 1, Gaul in BlfStSozArbR 64,140, Gros in AR-Blattei "Kündigung VII" Entsch. 6a, Nordemann in NJW 63,73, Wächter in Betrieb 63,1678 und Wlotzke in BABl. 63,98 [102,103]), scheitert die Gültigkeit der Abrede an dem bereits genannten und u.a. aus § 122 GewO abzuleitenden Verbot der einseitigen Schlechterstellung des Arbeitnehmers im Kündigungsfalle, und zwar deshalb, weil die Klausel ganz allgemein jede Abwerbung durch Mitglieder des Unternehmensverbandes und damit auch einen von der Rechtsordnung erlaubten Arbeitsplatzwechsel mit einer Vertragsstrafe belegt.

dd) Es braucht hier nicht entschieden zu werden, ob und in welchem Umfang Abreden zur Verhinderung von Abwerbungen, und zwar sowohl Abreden zwischen mehreren Arbeitgebern (z.B. innerhalb eines Verbandes) als auch



zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer, gültig sind, wenn sie sich gegen unzulässige Abwerbungen richten. (Bei Anerkennung einer solchen Abrede könnte die oben zu II 2b a.E. angedeutete Frage, ob dem Fehlen einer Karenzentschädigung beim Wettbewerbsverbot weniger oder kein Gewicht beizumessen ist, wegen dieser besonderen Umstände des einzelnen Falles von Bedeutung sein). Diese Entscheidung ist erst dann zu treffen, wenn die fragliche Vereinbarung - im Unterschied zu der hier geschlossenen - klar erkennen läßt, daß sie sich auf rechtswidrige Fälle beschränkt und/in diesen für Ordnung sorgen will. Fehlt eine solche Beschränkung, wird vielmehr wie hier jeder - auch der ordnungsmäßige - Arbeitsplatzwechsel mit Nachteilen für den Arbeitnehmer verbunden, dann erfordert das die etwaigen Unternehmerinteressen überwiegende Interesse des Arbeitnehmers an der ungehinder-ten Wahl des ihm zusagenden Arbeitsplatzes, einer solchen Abrede die Anerkennung vor der Rechtsordnung zu versagen.

Dies gilt um so mehr, als den Arbeitgebern durchaus legale Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die sie gegen Abwerbungen ihrer Arbeitnehmer in einem für diese zumutbaren Umfang schützen. Dazu gehört neben der Verabredung längerer Kündigungsfristen für beide Seiten vor allem die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots, das das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert.

4. Ist hiernach der Vertragsstrafenabrede der Parteien, unter welcher Zielsetzung sie auch betrachtet werden mag, die rechtliche Anerkennung zu versagen, so führt das zu der vom Landesarbeitsgericht ausgesprochenen Folge, daß der Klage stattzugeben und die hiergegen erhobene Revision zurückzuweisen ist.

gez. Dr. Stumpf Hilger Dr. Gröninger
Dr. Gerh. Meyer Dr. Wagner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)