

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

10. SEP. 1968

97

Gesetz: BGB § 611 Konkurrenzklausel, §§ 339, 138; HGB
§§ 74 ff.; GewO §§ 133 f, 133 g

Leitsätze:

1. Ein mit einem gewerblichen Arbeiter vereinbartes Wettbewerbsverbot ist nach § 138 Abs. 1 BGB ungültig, wenn es nicht berechtigten geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers dient.
2. An die Gültigkeit von Wettbewerbsverboten mit gewerblichen Arbeitern mit bescheidenem Verdienst sind strenge Anforderungen zu stellen.
3. Hat ein Arbeitgeber einen ungelernten Arbeiter in die besonderen Anforderungen des Betriebes einweisen lassen und dem Arbeiter dabei eine Einarbeitungszeit eingeräumt, so kann dies allein ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einem Wettbewerbsverbot nicht begründen; es müssen vielmehr besondere Umstände hinzukommen.
4. Den Umstand, daß der Arbeitgeber den Arbeiter mit einem Aufwand von etwa 1.100,-- DM in das Arbeiten an Werkzeugschleifmaschinen eingewiesen hatte, hat der Senat nicht als ausreichend erachtet, um ein Wettbewerbsverbot zu rechtfertigen.

Aktenzeichen: 3 AZR 188/67

Urteil des BAG vom 9. September 1968 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. AZR 188/67

3 Sa 81/66 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
am 9. September 1968

gez. Groll,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

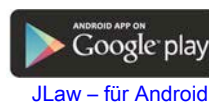
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. September 1968
durch die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und
die Bundesrichter Dr. Gröninger und Dr. Thomas sowie
die Bundesarbeitsrichter Helmschrott und Engel für
Recht erkannt:

1. Wegen Erledigung der Hauptsache sind die Urteile
des Arbeitsgerichts Hamburg vom 4. Mai 1966
- 10 Ca 134/66 - und des Landesarbeitsgerichts
Hamburg vom 21. Februar 1967 - 3 Sa 81/66 -
insoweit gegenstandslos, wie sie sich über die
Verpflichtung des Beklagten zur Unterlassung
von Wettbewerb (Klageantrag zu 1) verhalten und
über die Kosten entschieden haben.
2. Im übrigen wird die Revision der Klägerin gegen
das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg
vom 21. Februar 1967 - 3 Sa 81/66 - zurückge-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

wiesen.

3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

Tatbestand:

Die Klägerin betreibt in H eine Werkzeuggroßschleiferei und -schärferei für die Holz-, Metall- und Papierindustrie; außerdem befaßt sie sich mit der Lieferung von Maschinenmessern usw. Im November 1964 stellte sie den Beklagten ein, der bis dahin keinen Beruf erlernt hatte. Die Parteien vereinbarten, daß der Beklagte als Metallschleifer tätig werden sollte. Am 6. Januar 1965 schlossen sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dessen Nr. 8 folgendes bestimmt ist:

"Durch seine Tätigkeit für die vertragsschließenden Firmen werden Herrn S Fach- und Sachkenntnisse besonderer Art vermittelt. Die Verwertung der erworbenen Kenntnisse in einem Konkurrenzunternehmen innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren nach Vertragsende wäre für die vertragsschließenden Firmen wettbewerbsschädigend. Es wird deshalb folgende Wettbewerbsklausel vereinbart:

Herr S verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren seit Beendigung des Vertragsverhältnisses nicht für ein Konkurrenzunternehmen der vertragsschließenden Firmen in einem Umkreis von 170 km Luftlinie um H tätig zu sein.

Während der Dauer der Wettbewerbsvereinbarung zahlen die vertragsschließenden Firmen Herrn S eine Summe bis 50 % (fünfzig Prozent) des Durchschnittsverdienstes aus dem letzten Jahr. Herr S hat sich gegen diese Entschädigung aufrechnen zu lassen, was er anderweitig verdient oder zu verdienen unterläßt.

Herr S verpflichtet sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von DM 6.000,-- für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Wettbewerbsvereinbarung. Der Entschädigungsanspruch entfällt, wenn das Vertragsverhältnis durch die vertragsschließenden

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Firmen aus wichtigem Grunde wegen eines schuldhaften Verhaltens des Herrn S fristlos gekündigt wird."

Der Beklagte wurde in der folgenden Zeit mit den in der Schleiferei und Schärferei anfallenden Arbeiten beschäftigt. Die nötigen Anleitungen erhielt er von dem seit mehr als zehn Jahren bei der Klägerin tätigen Zeugen K , der von Hause aus Dreher ist. Der Beklagte erhielt ursprünglich einen Bruttostundenlohn von 3,70 DM (zuzüglich einer Anwesenheits- und einer Sauberkeitsprämie von zusammen 0,15 DM), seit 13. Juli 1965 von 3,79 DM (zuzüglich Prämien von 0,275 DM), seit 28. Juli 1965 von 3,89 DM (Prämien unverändert) und seit 27. Oktober 1965 von 3,99 DM (Prämien unverändert).

Am 28. Januar 1966 schied der Beklagte nach eigener Kündigung bei der Klägerin aus und arbeitete anschließend bei der Werkzeugschleiferei K H in H , einem Unternehmen, das mit der Klägerin in Konkurrenz steht. Im Februar 1966 forderte die Klägerin den Beklagten vergeblich auf, die neue Tätigkeit einzustellen und die vereinbarte Vertragsstrafe von 6.000,-- DM zu zahlen.

Mit der Klage hat sie beantragt, den Beklagten zu verurteilen,

1. es zur Vermeidung einer vom Gericht für jeden Fall der Zuwiderhandlung festzusetzenden Geld- oder Haftstrafe zu unterlassen, bis zum 28. Januar 1968 in einem zur Klägerin in Konkurrenz stehenden Unternehmen im Umkreis von 170 km Luftlinie um H als Werkzeugschleifer tätig zu werden,
2. an die Klägerin 6.000,-- DM nebst Zinsen zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben und die Geldstrafe für den Fall der Zuwiderhandlung (Klageantrag zu 1) auf 3.000,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat u.a. die Zeugen K und H , außerdem den auf kaufmännischem Gebiet bei der Klägerin tätigen Zeugen B vor allem über die dem Beklagten vermittelte Ausbildung, deren Kosten und über sein neues Arbeitsverhältnis bei

- 4 -



- 4 -

der Firma H vernommen. Es hat die Wettbewerbsabrede als ungültig angesehen, weil ein schutzwürdiges berechtigtes Interesse der Klägerin an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots fehle, und hat deshalb die Klage abgewiesen.

Mit der im Mai 1967 eingelegten Revision hat die Klägerin ihren Klageantrag weiterverfolgt, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision gebeten hat. Nachdem inzwischen die vereinbarte Geltungsdauer des Wettbewerbsverbots (bis 28. Januar 1968) abgelaufen ist, haben die Parteien hinsichtlich des Klageantrags zu 1) die Hauptsache für erledigt erklärt und beantragt, die Kosten jeweils der Gegenseite aufzuerlegen.

Entscheidungsgründe:

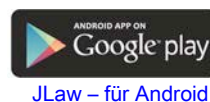
I. Sachlich ist nur noch über den Anspruch der Klägerin auf Vertragsstrafe zu entscheiden. Eine Vertragsstrafe kann wie hier auch für den Fall versprochen werden, daß der Schuldner eine Unterlassungspflicht verletzt, nämlich die vertraglich übernommene Verpflichtung, sich des Wettbewerbs zu enthalten (§ 339 BGB). Demgemäß setzt der Vertragsstrafenanspruch voraus, daß der Beklagte sich wirksam verpflichtet hat, der Klägerin keinen Wettbewerb zu machen. Die hier getroffene Wettbewerbsabrede ist indessen ungültig.

II. Der Beklagte ist gewerblicher Arbeiter. Auch mit einem solchen kann ein Wettbewerbsverbot vereinbart werden (vgl. BAG 10, 316 = AP Nr. 1 zu § 133 g GewO; BAG 17, 338 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Abwerbung). Der zulässige Inhalt einer solchen Wettbewerbsabrede ist an dem Gebot der guten Sitten (§ 138 BGB) zu messen, wie es sich aus den Erfordernissen des Arbeitslebens in diesem Bereich ergibt (vgl. außer den bereits genannten Entscheidungen z.B. BAG, 6, 291 2937 = AP Nr. 7 zu Art. 12 GG; BAG AP Nr. 20 zu Art. 12 GG zu Nr. 3 und 4 der Gründe7).

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dabei ist einerseits entscheidend, ob die in dem Wettbewerbsverbot liegende Beschränkung nach Zeit, Ort oder Gegenstand den Arbeitnehmer in seinem Fortkommen, d.h. in seiner beruflichen Bewegungsfreiheit, unbillig oder unangemessen beschränkt; daß ein Wettbewerbsverbot unverbindlich ist, soweit es den Arbeitnehmer in seinem Fortkommen unbillig beschwert, hat der Gesetzgeber in § 133 f Abs. 1 GewO für technische Angestellte und in § 74 a Abs. 1 Satz 2 HGB für kaufmännische Angestellte ausdrücklich bestimmt. Auch wenn diese Vorschriften wie hier nicht unmittelbar gelten, so bringen sie doch zum Ausdruck, welche Wertmaßstäbe an das Gebot der guten Sitten bei Wettbewerbsklauseln anzulegen sind (vgl. BAG 17, 338 3407 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Abwerbung; ferner Urteil des erkennenden Senats vom 2. Februar 1968 - 3 AZR 462/66 - demnächst: AP Nr. 22 zu § 74 HGB zu III 2 der Gründe7).

Andererseits kann ein Wettbewerbsverbot wegen Übermaßes und damit wegen Sittenverstosses auch dann ungültig sein, wenn und soweit es nicht berechtigten geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers dient. Insoweit ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, daß § 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB, der dies besagt, einen allgemeinen Grundsatz enthält, der auch für andere Wettbewerbsverbote außerhalb des Rechts der kaufmännischen Angestellten gilt (BAG 19, 152 159 7 = AP Nr. 18 zu § 133 f GewO zu III 1 b der Gründe7 mit Hinweisen).

III. Die Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall rechtfertigt die Abweisung der Klage durch das Landesarbeitsgericht, auch wenn dessen Begründung nicht in allen Einzelheiten zu folgen ist.

1. Aus Nr. 8 Satz 1 und 2 der Wettbewerbsabrede vom 6. Januar 1965 ergeben sich Sinn und Zweck des Wettbewerbsverbots. Die dem Beklagten vermittelten "Fach- und Sachkenntnisse besonderer Art" bezogen sich auf den Einsatz des Beklagten als Werkzeugschleifer bzw. -schärfer an Maschinen, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht



- 6 -

eigens für die Klägerin konstruiert waren, sondern auch sonst in der Branche verwendet werden. Durch das Wettbewerbsverbot sollte erreicht werden, daß der Beklagte seine bei der Klägerin erworbenen Kenntnisse auf dem Gebiet des Schleifens und Schärfens von Werkzeugen nicht in einem Konkurrenzunternehmen verwertete, weil dies für die Klägerin "wettbewerbsschädigend" sei. Daß dies der Zweck des Wettbewerbsverbots war, wird verdeutlicht durch den Klageantrag zu 1), den die Klägerin bis zu ihrer Erledigungserklärung nicht geändert hat. Nach diesem Antrag verlangte die Klägerin nur, daß der Beklagte nicht "als Werkzeugschleifer" im geschützten Bereich tätig wurde.

2. Dem strittigen Wettbewerbsverbot fehlen hingegen die solchen Vertragsklauseln im Regelfall eigenen Funktionen, nämlich einerseits der Zweck, Arbeitsmethoden und andere Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers vor der Konkurrenz geheimzuhalten, und andererseits der Zweck, den Arbeitgeber vor einer Abwerbung seiner Kunden oder Lieferanten zu schützen (vgl. zu den normalen Funktionen einer Wettbewerbsabrede BAG 15, 320 3247 = AP Nr. 15 zu § 133 f GewO zu II 1 a der Gründe7).

Die Klägerin hat nichts darüber vorgetragen, daß der Beklagte in der Lage gewesen wäre, schützenswerte Betriebsangelegenheiten an die Konkurrenz weiterzugeben, oder daß die Klägerin hätte fürchten müssen, der Beklagte würde ihr Lieferanten abspenstig machen. Die Fassung des Wettbewerbsverbots und des Klageantrags sind auch nicht vereinbar mit dem - erst im Laufe des Prozesses gebrachten - Vortrag der Klägerin, bei einem Überwechseln des Beklagten in ein Konkurrenzunternehmen habe die Gefahr der Abwerbung von Kunden bestanden.

Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler festgestellt, für eine solche Gefährdung der Klägerin habe sich nichts Greifbares ergeben. Allein die entfernte Möglichkeit, der Beklagte könne aufgrund der zu seinen

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitsstücken gehörenden Auftragszettel sich einen Überblick über die Kunden verschafft haben und diese abwerben, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht nicht genügen lassen. Wenn es dem Vortrag des Beklagten Glauben geschenkt hat, ihn hätten an den Auftragszetteln nur die auszuführenden Arbeiten, aber nicht die Namen der Kunden interessiert, so ist darin ein Rechtsfehler nicht zu erkennen.

Der Hinweis der Revision, schon die Kenntnisse der Geschäftsverbindung zu nur einem besonders wichtigen Kunden stelle eine erhebliche Gefahr da, mag theoretisch berechtigt sein; aus dem Vortrag der Klägerin ergibt sich jedoch nichts für die Annahme, diese habe einen einzelnen derart wichtigen Kunden gehabt und sie müsse infolge der Tätigkeit des Beklagten für die Firma H befürchten, gerade diesen Kunden zu verlieren.

3. Der Vortrag der Klägerin läßt vielmehr erkennen, daß es ihr nur darum gegangen ist, eine Stärkung ihrer Konkurrenz durch die Arbeitskraft des Beklagten zu unterbinden. Das zwischen den Parteien abgeschlossene Wettbewerbsverbot erschöpfte sich in dem Zweck, den Kläger deshalb an den Betrieb zu binden, weil ihm die Klägerin, wie sie meinte, eine Ausbildung vermittelt hatte, durch die er für ihren Betrieb möglicherweise zu einer wertvollen Fachkraft geworden war, die nicht ohne weiteres auf dem Arbeitsmarkt zu finden war. Das berechnete geschäftliche Interesse des Arbeitgebers an dem Wettbewerbsverbot soll, wie die Klägerin meint, in solchem Fall darin liegen, daß die Konkurrenz sich nicht alsbald Kenntnisse und Erfahrungen des so ausgebildeten und eingearbeiteten Arbeiters zunutze macht (Seite 2 des Schriftsatzes der Klägerin vom 10. Februar 1967 = Bl. 98 VorA).

Es braucht nicht entschieden zu werden, ob grundsätzlich das Interesse des Arbeitgebers, einen in seinem Betrieb ausgebildeten Arbeitnehmer von der Konkurrenz fernzuhalten, die Bindung des Arbeitnehmers durch ein Wettbewerbsverbot rechtfertigen kann, oder ob ein Arbeitgeber, der die Ausbildung eines Arbeitnehmers finanziert, sich allenfalls durch eine



- 8 -

Rückzahlungsklausel dagegen sichern kann, daß der von ihm ausgebildete Arbeitnehmer alsbald aus seinen Diensten ausscheidet. (vgl. zu der Problematik des Wettbewerbsverbots z.B. Würdinger, Anm. zu AP Nr. 3 zu § 133 f GewO, der unter Bezugnahme auf Art. 356 Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts besonders herausstellt, daß durch eine Wettbewerbsklausel die Bewegungsfreiheit nur derjenigen Arbeitnehmer beschränkt werden darf, die wirklich durch ihre Tätigkeit einen Einblick in die geschäftlichen Geheimnisse des Unternehmers erlangt haben, die also wirklich als Konkurrenten gefährlich werden können; ähnlich: BAG AP Nr. 2 zu § 74 a HGB zu III 2 der Gründe mit insoweit kritischer Anm. von Duden; dem BAG zust.: Gumpert, BB 1967, 1251 ff. 1253 zu III 2 b; abweichend noch: Würdinger in Großkommentar zum HGB, 3. Aufl., Bd. I, 1967, § 74 a Anm. 1; Schlegelberger-Schröder, HGB, 4. Aufl., Bd. I, 1960, § 74 a Anm. 3 c, aa. Zu den Rückzahlungsklauseln vgl. BAG 13, 168 = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG sowie AP Nr. 26 und 29 aaO.). Im vorliegenden Falle jedenfalls hat das Landesarbeitsgericht angesichts der besonderen Umstände des Falles zu Recht ein berechtigtes geschäftliches Interesse der Klägerin, das sich auf eine besonders intensive Ausbildung des ungelernten Beklagten zur Fachkraft gründen könnte, verneint. Es hat deshalb die Wettbewerbsklausel mit Recht für unwirksam erklärt. Dies ergibt sich im einzelnen aus folgenden Überlegungen:

a) Einmal ist in diesem Zusammenhang der geringe Arbeitsverdienst des Beklagten mit einem Stundenlohn von zuletzt (seit Oktober 1965) 3,99 DM zu berücksichtigen. Wettbewerbsverbote bei gewerblichen Arbeitern mit bescheidenem Verdienst müssen sich eine strenge Beurteilung gefallen lassen, weil diese Arbeitnehmer einerseits besonders schutzbedürftig, andererseits als Konkurrenten kaum gefährlich sind. Die Revision meint zwar, gewerbliche Arbeiter seien in aller Regel weniger spezialisiert und deshalb in ihrem beruflichen Fortkommen durch ein Wettbewerbs-

- 9 -



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

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

verbot weniger behindert. Dies wird aber dadurch ausgeglichen, daß ein stärker spezialisierter Angestellter im allgemeinen in einer gehobenen Position stehen und im Auffinden einer ihm gemäßen anderweitigen Betätigung gewandter sein wird.

Im übrigen hat der Gesetzgeber selbst den Arbeitsverdienst als Kriterium für die Schutzwürdigkeit und damit für die Zulässigkeit von Wettbewerbsabreden als wesentlich erachtet, indem er in § 74 a Abs. 2 Satz 1 HGB eine Mindestgrenze der Bezüge des Handlungsgehilfen aufgestellt hat, bei deren Unterschreiten eine Wettbewerbsabrede überhaupt nichtig ist. Es ist daher sachgerecht, die Bezahlung des Arbeitnehmers, auch soweit sie oberhalb der Grenze des § 74 a Abs. 2 Satz 1 HGB liegt, neben anderen Umständen bei der Beurteilung von Wettbewerbsabreden in Betracht zu ziehen, und zwar auch bei solchen Klauseln, die sich nicht nach den §§ 74 ff. HGB bestimmen.

Hier fällt weiter auf, daß die Klägerin den Wert der Arbeit des Beklagten nach mehr als halbjähriger Tätigkeit nur mit 0,09 DM und nach fast einjähriger Tätigkeit nur mit 0,29 DM je Stunde höher bewertet hat als bei der Einstellung, als der Beklagte noch ungelernter Arbeiter war. Wird dazu berücksichtigt, daß nach den auf der Aussage des Zeugen K beruhenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Beklagte längstens nach sechs Monaten praktisch selbständig gearbeitet hat, dann rechtfertigt das den Schluß des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte sei entgegen dem Vortrag der Klägerin keine besonders wertvolle Spezial-Fachkraft gewesen. Diese Feststellung läßt wiederum Rückschlüsse darauf zu, daß das Interesse der Klägerin, das Überwechseln eines solchen Arbeiters zur Konkurrenz zu verhindern, nur gering zu veranschlagen ist.

b) Unter diesen Umständen verliert auch der Vortrag der Klägerin an Überzeugungskraft, sie habe so viel in die "Ausbildung" des Beklagten investiert, daß schon aus diesem Grunde das Wettbewerbsverbot gerechtfertigt sei. Das Werkzeugschärfen und das Werkzeugschleifen gehören nach der amtlichen



Berufssystematik zum Beruf des Metallschleifers, der lediglich als Anlernberuf (nicht als Lehrberuf) mit zweijähriger Anlernzeit anerkannt ist. Ein so ausgebildeter Metallschleifer muß eine Menge von Verrichtungen beherrschen, die über die Bedienung von Maschinen hinausgeht, wie sie dem Beklagten übertragen war (vgl. Klassifizierung der Berufe, Berufstätigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland, herausgegeben vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung sowie mit dem Statistischen Bundesamt, 1966, Berufsklasse 2556: Metallschleifer; die dortigen Angaben entsprechen dem heutigen Stand, da nach dem Inhalt des Ministerialblattes des Bundeswirtschaftsministeriums, das über die Anerkennung, Änderung und Streichung von Lehr- und Anlernberufen zu entscheiden hat, zwischenzeitlich keine Änderung eingetreten ist).

Die "Ausbildung" des Beklagten hat sich nach den auf der Aussage des Zeugen K beruhenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts so abgespielt, daß der Zeuge in den ersten sechs bis acht Wochen, in denen der Beklagte ihm zugeteilt war, ihn eingehend in die Bedienung von Spezialschleifmaschinen und die damit auszuführende Bearbeitung von Werkstücken eingewiesen hat. Aber selbst in dieser ersten Zeit hat der Beklagte bereits 60 bis 70 v.H. einer vollen Arbeitsleistung erbracht. Im übrigen hat der Zeuge K die Beschäftigung des Beklagten so gelenkt, daß er ihm möglichst solche Arbeiten gab, die er schon ausgeführt hatte, und es von Fall zu Fall darauf ankommen ließ, ihm zusätzlich etwas beizubringen. Es handelt sich damit in Wahrheit nicht um eine Ausbildung, sondern nur um eine auf den Betrieb der Klägerin bezogene Einweisung.

Die Notwendigkeit, einen Arbeiter in die besonderen Anforderungen des Betriebes einzuweisen, verbunden mit einer Einarbeitungszeit, ist nichts Außergewöhnliches. Sie kann ein berechtigtes geschäftliches Interesse des Arbeit-

gebers an einem Wettbewerbsverbot allenfalls dann begründen, wenn weitere besondere Umstände hinzukommen.

c) Solche besonderen Umstände hält die Klägerin hier deshalb für gegeben, weil sie außergewöhnliche Aufwendungen für die "Ausbildung" des Beklagten gemacht habe. Das Landesarbeitsgericht hat indessen außergewöhnliche Aufwendungen der Klägerin nicht als bewiesen angesehen. Die hiergegen erhobenen Revisionsrügen sind nicht begründet.

(1) Dies gilt zunächst für die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe der Klägerin die Beweislast aufgebürdet, während nach allgemeinen Grundsätzen der Beklagte, der sich auf die Nichtigkeit der Wettbewerbsabrede wegen Sittenwidrigkeit berufen habe, die Tatsachen beweisen müsse, aus denen auf die Sittenwidrigkeit des Rechtsgeschäfts geschlossen werde. Das Landesarbeitsgericht hat - mag im Urteil auch eine mißverständliche Formulierung unterlaufen sein - die Klägerin nicht als beweisfällig angesehen, sondern es hat alle als Beweismittel für die Frage der Ausbildungskosten benannten Zeugen vernommen, ihre Aussagen durch Bezugnahme auf die Vernehmungsniederschriften festgestellt und gewürdigt. Dabei ist das Landesarbeitsgericht aufgrund einer rechtsfehlerfreien Würdigung der Aussage des Zeugen K zu dem Ergebnis gelangt, die der Klägerin durch die "Ausbildung" des Beklagten entstandenen Unkosten seien nicht so erheblich, daß sie das Wettbewerbsverbot und die Vertragsstrafe rechtfertigen könnten.

(2) Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht die Aussage des Zeugen B für die Beweisermittlung nicht herangezogen. Dies ist indessen mit Rücksicht auf die allein dem Richter der Tatsacheninstanz zustehende Beweiswürdigung nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die von dem Zeugen B vorgebrachte Erfolgsberechnung vom "grünen Tisch" sei von derart vielen Faktoren abhängig, daß sie keine Grundlage für das Beweisthema bilden könne.



- 12 -

Dieses Ergebnis des Landesarbeitsgerichts wird schon dadurch bestätigt, daß der Zeuge B auf Vorhalt zugegeben hat, er könne nicht mit Sicherheit sagen, ob vor der Tätigkeit des Beklagten in der Abteilung, deren Erfolg der Zeuge betriebswirtschaftlich ermittelt hat, neben dem Zeugen K noch ein anderer Arbeiter beschäftigt gewesen sei. Die Berechnung des Zeugen B steht und fällt aber mit der Unterstellung, der Zeuge K habe vor der Einstellung des Beklagten allein in der Abteilung gearbeitet. Schon wegen dieser einen Fehlermöglichkeit ist die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts in diesem Punkte richtig, und es genügt, daß es in der schriftlichen Urteilsbegründung allgemein auf die Fehlermöglichkeiten hingewiesen hat.

(3) Weiter will die Revision anscheinend rügen, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage des Zeugen K nicht vollständig verwertet. Der Zeuge K habe bekundet, er habe in den ersten sechs bis acht Wochen einen beträchtlichen Teil seiner Arbeitszeit, nämlich mal einen halben mal einen viertel Tag, für die Ausbildung des Klägers verwandt. Außerdem habe der Zeuge ausgesagt, auch nach der ersten Einarbeitungszeit, in den ersten vier bis sechs Monaten, habe der Beklagte noch nicht ganz selbstständig gearbeitet. Das bedeutet nach Meinung der Revision, daß er auch in dieser Zeit noch der Anleitung durch den Zeugen K bedurfte.

Die Rüge kann das Ergebnis des Landesarbeitsgerichts nicht erschüttern. Selbst wenn zugunsten der Klägerin gemäß ihrer Berechnung in der Revisionsbegründung (S.8 f.) aus den Bekundungen des Zeugen K entnommen wird, der Zeuge habe in den ersten sechs bis acht Wochen der Anlernung des Beklagten 120 Arbeitsstunden und in den folgenden vier bis sechs Monaten 10 % seiner Arbeitsstunden auf die Einweisung des Beklagten verwendet, so ergibt das nach den eigenen Zahlen der Klägerin unter Einrechnung von 20 % Arbeitgeber-Soziallasten einen Lohnaufwand für

- 13 -



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

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

den Zeugen K von rund 1.100,-- DM. (Die Klägerin errechnet für die ersten sieben Wochen rund 120 Arbeitsstunden zu insgesamt rund 650,-- DM; rechnet man für weitere 20 Wochen überschläglich 80 Stunden hinzu, ergeben sich nach den Werten der Klägerin weitere rund 450,-- DM.)

Nur dieser Betrag kann berücksichtigt werden. Die Klägerin kann nicht noch hinzurechnen, daß der Beklagte in den ersten sechs Monaten nicht die volle Leistung eines Werkzeugschleifers erbracht hat. Dies würde voraussetzen, daß der Beklagte auch den vollen Lohn eines Werkzeugschleifers erhalten hätte. Der Unterschied zwischen seinem Lohn in dieser Zeit von 3,70 DM und dem des Fachmanns K von 4,35 DM beträgt immerhin 0,65 DM je Stunde; stellt man dagegen auf den Anfangs- und den Endlohn des Beklagten ab, so ergibt sich auch noch eine Spanne von 0,29 DM. Das zeigt deutlich, daß die Klägerin das fehlende Können des Beklagten in der Zeit seiner Einweisung in der Lohnhöhe berücksichtigt hat. Sie kann dann nicht die Minderleistung des Beklagten, die sie selbst einkalkuliert hatte, als sie ihn als ungelesenen Arbeiter einstellte, als Ausbildungskosten bewerten.

Ein Aufwand von rund 1.100,-- DM für die Einarbeitung eines gewerblichen Arbeiters ist nicht so außergewöhnlich, daß es deshalb gerechtfertigt wäre, den derart "ausgebildeten" Arbeiter durch ein Wettbewerbsverbot von der Konkurrenz fernzuhalten und an der freien Verwertung seiner Arbeitskraft zu hindern. Auch von der Kostenseite her gesehen hat die Klägerin nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts dem Beklagten lediglich eine auf den Betrieb bezogene Einweisung angedeihen lassen.

IV. Fehlt es somit am "berechtigten geschäftlichen Interesse" der Klägerin, ist die Abrede gemäß § 138 Abs. 1 BGB nichtig, und es braucht nicht mehr geprüft zu werden, ob das Wettbewerbsverbot den Beklagten übermäßig belastet. Schon die gewöhnliche, jedem Wettbewerbsverbot eigene Behinderung ist unzulässig, wenn das berechnete geschäftliche Interesse des Arbeitgebers verneint werden muß.



Es muß auch bedacht werden, daß die vereinbarte Karenzentschädigung für den Beklagten keine Milderung bedeutet, da sie infolge der im Vertrag zugunsten der Klägerin vorgesehenen Anrechnungsbefugnis, die beträchtlich über die Anrechnungsregeln des § 74 c HGB für Handlungsgehilfen hinausgeht, schon dann weggefallen wäre, wenn der Beklagte im neuen Arbeitsverhältnis nur die Hälfte seines bisherigen Arbeitseinkommens erzielt hätte.

V. Nach alledem erweist sich die Wettbewerbsabrede vom 6. Januar 1965 als unwirksam. Folglich kommt es weder darauf an, ob der Beklagte gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen hat, noch - da die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Landesarbeitsgericht festgestellt ist - darauf, unter welchen Umständen und aus welchem Grunde das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Vielmehr führt die Unwirksamkeit der Vertragsklausel ohne weiteres nicht nur hinsichtlich des Klageantrages zu 2) zur Zurückweisung der Revision mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO, sondern gemäß § 91 a ZPO zur Kostenbelastung der Klägerin auch insoweit, wie hinsichtlich des Klageantrages zu 1) die Hauptsache erledigt ist. Die Folgen der Erledigung für die vorinstanzlichen Urteile hat der Senat zur Klarstellung im Tenor ausgesprochen.

gez. Hilger

Dr. Gröninger

Dr. Thomas

Helmschrott

Engel



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

