

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

Gesetz: HGB § 75 Abs. 1; ZPO §§ 519, 329, 224, 56

- Leitsätze: 1. Wenn sich ein Arbeitgeber nach einer fristlosen Kündigung des kaufmännischen Angestellten mit dessen fristlosem Ausscheiden aus dem Betrieb einverstanden erklärt, so bedeutet das für sich allein keine Anerkennung des von dem Angestellten angegebenen Kündigungsgrundes. Die Unwirksamkeit eines gültig vereinbarten Wettbewerbsverbotes kann der kaufmännische Angestellte in entsprechender Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 75 HGB) auch in diesem Falle nur dann herbeiführen, wenn tatsächlich ein zur fristlosen Kündigung berechtigendes vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers gegeben war.
2. Die Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist muß dem Berufungskläger noch vor Ablauf der Berufungsbegründungsfrist in irgendeiner Form bekanntgegeben worden sein. Ob das geschehen ist, hat das Bundesarbeitsgericht noch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfen (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 519 ZPO; BAG 13, 305 [308] = AP Nr. 1 zu § 6 ArbPlatzSchutzG).

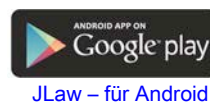
Aktenzeichen: 3 AZR 223/65

Urteil des BAG vom 24. September 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 223/65

3 Sa 34/65 Hamm

Verkündet
am 24. September 1965

Gez. Groll,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 24. September 1965 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundes-
richterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter
Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Bernard und Raabe für
Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. März 1965
- 3 Sa 34/65 - wird auf Kosten des Beklagten
zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

1. Die Klägerin ist Großhändlerin und betreibt die Werksvertretung u.a. für Werkzeug- und andere Maschinen, Werkzeuge und Werkstattbedarf. Bei ihr war der Beklagte seit dem 1. Juli 1960 als kaufmännischer Angestellter im Innen- und Außendienst tätig. Er erhielt ein Fixum sowie prozentuale Gewinnbeteiligung, dabei war ihm ein bestimmtes Bruttoeinkommen im Jahresdurchschnitt garantiert; es betrug zuletzt 1.250,-- DM monatlich. Die vom Beklagten verdienten Provisionen haben nur ein einziges Mal, nämlich im Jahre 1961, die vereinbarte Garantiesumme überstiegen. Die Kündigungsfrist betrug sechs Monate zum Quartalsende. Es war vereinbart, daß die Klägerin den sich aus der Reisebezirkseinteilung ergebenden Kreis der Kunden des Beklagten aus geschäftlichen Gründen auch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vergrößern oder verkleinern konnte. Für die Dauer von neun Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses war ein Wettbewerbsverbot vereinbart worden, und zwar beschränkt auf den dem Beklagten zugeteilten Reisebezirk. Die Stadt H , der Wohnsitz des Beklagten, gehörte hierzu, bildete aber gleichzeitig die südwestliche Grenze. Der § 75 HGB war ausdrücklich für anwendbar erklärt. Die Karenzentschädigung war nach Maßgabe der §§ 74 Abs. 2, 74 b, 74 c HGB geregelt. Für den Fall der Zuwiderhandlung des Beklagten gegen das vereinbarte Wettbewerbsverbot war eine Vertragsstrafe in Höhe von 10.000,-- DM vereinbart.

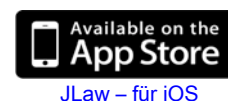
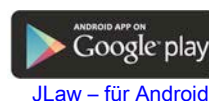
Mit Schreiben vom 29. Dezember 1961 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß und gab zur Begründung "die mehr als mangelhafte und schleppende Provisionsabrechnung" an, die er wiederholt beanstandet haben will. Nachdem die Klägerin daraufhin das Fixum und den Garantielohn des Beklagten erhöhte, nahm der Beklagte die Kündigung zurück.

Am 28. Februar 1964 eröffnete die Klägerin dem Beklagten und ihren übrigen Reisenden, daß zwölf ihrer Werksvertretungen auf eine neu gegründete Firma übergegangen seien. Daraufhin teilte der Beklagte der Klägerin mit, er sehe dies als Vertragsverletzung an. Am 24. März 1964 bat er die Klägerin, ihm zum 1. April 1964 zu kündigen. Diese Bitte wiederholte er mit

- 3 -



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



Schreiben vom 1. April 1964 unter Hinweis auf § 75 HGB. Nach vierwöchiger Krankheit kündigte er schließlich mit Schreiben vom 25. Mai 1964 fristlos. Als Grund führte er an, die Provisionsabrechnungen seien schleppend und zum Teil unrichtig erfolgt und die Klägerin habe gegen ihn unbegründete Anschuldigungen erhoben; er erklärte, an die Wettbewerbsvereinbarung werde er sich nicht halten. Die Klägerin erklärte sich daraufhin unter Verzicht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai 1964 einverstanden, widersprach aber der Ansicht des Beklagten, daß ein wichtiger Kündigungsgrund vorgelegen habe, und bestand auf der Einhaltung des Wettbewerbsverbots. Sie forderte den Beklagten auf, bis zum 10. Juni 1964 zu erklären, daß er das Wettbewerbsverbot einhalten werde, und kündigte an, sie werde jeden Verstoß des Beklagten gegen das Verbot verfolgen. Der Beklagte teilte der Klägerin am 5. Juni und am 13. Juni 1964 mit, erfühle sich an das Wettbewerbsverbot nicht gebunden.

Daraufhin hat die Klägerin am 16. Juni 1964 Klage eingereicht mit dem Antrag, festzustellen, daß für den Beklagten das Wettbewerbsverbot für die Zeit vom 1. Juni 1964 bis zum 28. Februar 1965 verbindlich ist.

2. Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag entsprochen. Die Berufung des Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

I. 1. Das angefochtene Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm ist den in Bielefeld ansässigen Prozeßbevollmächtigten der Klägerin bereits am 30. April 1965 zugestellt worden, während die in Hamm ansässigen vorinstanzlichen Prozeßbevollmächtigten des Beklagten auf einem Empfangsbekenntnis im Sinne von § 212a ZPO bescheinigt haben, daß ihnen das angefochtene Urteil erst am 10. Mai 1965 zugegangen sei. Wie das Bundesarbeitsgericht in AP Nr. 1 zu § 212a ZPO ausgeführt hat, begründet das Empfangsbekenntnis im Sinne von § 212a ZPO den vollen



Beweis auch für die Richtigkeit des darin angegebenen Empfangsdatums, wobei jedoch ein Gegenbeweis möglich ist. Ein Beweis für die Unrichtigkeit des Empfangsbekennnisses vom 10. Mai 1965 liegt jedoch nicht vor. Der Beklagte hat dem Senat die Ausfertigung des angefochtenen Urteils vorgelegt, die seinen vorinstanzlichen Prozeßbevollmächtigten zugestellt worden ist. Diese trägt als Eingangsstempel ebenfalls das Datum vom 10. Mai 1965. Unter diesen Umständen spricht nichts gegen die Richtigkeit des Empfangsbekennnisses der vorinstanzlichen Prozeßbevollmächtigten des Beklagten. Es muß daher angenommen werden, daß den vorinstanzlichen Prozeßbevollmächtigten das angefochtene Urteil am 10. Mai 1965 zugestellt worden ist und daß die am 2. Juni 1965 beim Bundesarbeitsgericht eingegangene Revisionsschrift die Revisionsfrist von einem Monat wahrt (§ 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG).

2. Da das Bundesarbeitsgericht von Amts wegen zu prüfen hat, ob die Berufung zulässig eingelegt worden ist, hatte es von Amts wegen auch zu prüfen, ob die in der Vorinstanz am 4. Februar 1965 verfügte Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist den damaligen Prozeßbevollmächtigten des Beklagten noch vor Ablauf der Berufungsbegründungsfrist (5. Februar 1965) in irgendeiner Form bekanntgegeben worden ist (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 519 ZPO; BAG 13, 305 [308] = AP Nr. 1 zu § 6 Arb-PlatzSchutzG). Der Beklagte hat die Niederschrift seines jetzigen Prozeßbevollmächtigten über ein Ferngespräch mit den früheren Prozeßbevollmächtigten des Beklagten vorgelegt, nach der der vorinstanzliche Rechtsanwalt Dr. R als Prozeßvertreter des Beklagten erklärt habe, der amtierende Richter des Landesarbeitsgerichts habe Rechtsanwalt Dr. R nach dessen fester Erinnerung noch am 5. Februar 1965 von der Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist Mitteilung gemacht. Im Rahmen des zu dieser Frage möglichen sogenannten Freibeiwises (vgl. BAG 6, 76 [80] = AP Nr. 1 zu § 56 ZPO mit weiteren Nachweisen) sieht der Senat die Richtigkeit dieser Darstellung des Rechtsanwaltes Dr. R als bewiesen an. Demnach bestehen auch gegen die Ordnungsmäßigkeit der Berufung keine Bedenken.



3. Das Rechtsschutzinteresse für die vorliegende Feststellungsklage, das in der Revisionsinstanz ebenfalls von Amts wegen zu prüfen ist, ist gegeben. Die Klägerin hatte während des ganzen ersten Rechtszuges ~~keine~~ Kenntnis von einer Zuwiderhandlung des Beklagten gegen die Wettbewerbsvereinbarung, so daß ihr die Erhebung einer Leistungsklage vor Erlaß des erstinstanzlichen Urteils nicht möglich war. Unter diesen Umständen war es ihr nicht zuzumuten, in einem späteren Rechtszuge zur Leistungsklage überzugehen (vgl. z.B. BAG 6, 321 [339] = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht und BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht).

II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, daß das zwischen den Parteien gültig vereinbarte Wettbewerbsverbot durch das Ausscheiden des Beklagten bei der Klägerin nicht unwirksam geworden ist.

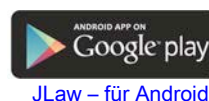
1. a) Aus § 75 Abs. 1 HGB unmittelbar kann der Beklagte die Unwirksamkeit des Wettbewerbsverbotes nicht herleiten. Diese Vorschrift setzt voraus, daß der kaufmännische Angestellte das Arbeitsverhältnis wegen eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers wirksam fristlos gekündigt hat. Es muß somit ein Grund für eine außerordentliche Kündigung tatsächlich vorgelegen haben und die daraufhin ausgesprochene außerordentliche Kündigung des kaufmännischen Angestellten wirksam sein. Das ergibt bereits der Wortlaut des § 75 Abs. 1 HGB, der von einer "Lösung" des Arbeitsverhältnisses spricht und durch Verweisung auf §§ 70, 71 HGB zu erkennen gibt, daß damit eine Lösung auf Grund einer wirksamen außerordentlichen Kündigung des kaufmännischen Angestellten gemeint ist. Dem entspricht der Sinn und Zweck des § 75 Abs. 1 HGB. Die Vorschrift dient dem Schutz des pflichttreuen kaufmännischen Angestellten. Wenn der Arbeitgeber sich ihm gegenüber so verhält, daß es dem Angestellten nicht mehr zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, dann soll der Angestellte durch das Wettbewerbsverbot in seiner Kündigungsfreiheit nicht eingeengt sein. Das Wettbewerbsverbot könnte sich in solchen Fällen als eine unbillige und untrag-



bare Beschränkung der Kündigungsfreiheit im Falle eines wichtigen Grundes darstellen. Darum soll er, wenn ihm der Arbeitgeber einen wichtigen Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, das Recht haben, sich vom Wettbewerbsverbot zu lösen. Dabei soll er jedoch frei wählen dürfen, ob er das Wettbewerbsverbot achten will und dann auch die Entschädigung vom Arbeitgeber erhält oder ob er das Wettbewerbsverbot durch die in § 75 Abs. 1 Halbsatz 2 HGB vorgesehene einseitige Erklärung aufheben will; denn der auf Seiten des Arbeitgebers liegende Kündigungsgrund soll dem kaufmännischen Angestellten keinerlei Nachteile bringen.

b) Die fristlose Kündigung des Beklagten vom 25. Mai 1964 war aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, keine wirksame fristlose Kündigung. In Betracht kommen nur zwei Kündigungsgründe, die Beschränkung des Kundenkreises des Beklagten und die angeblich unpünktlichen und unkorrekten Provisionszahlungen. Den ursprünglich geltend gemachten dritten Kündigungsgrund, nämlich die angeblich ungerechtfertigten Anschuldigungen seitens der Klägerin, hat der Beklagte in der zweiten Instanz nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht mehr vorgetragen (vgl. Seite 12 unten des Urteils). Dieser Feststellung des Landesarbeitsgerichts liegt die eindeutige Erklärung der Rechtsanwälte des Beklagten auf Seite 4 der Berufungsbegründung zugrunde. Deshalb scheidet insoweit eine Verletzung der Aufklärungspflicht des Gerichtes (§ 139 ZPO) und auch eine Verletzung des § 286 ZPO aus.

Die verbleibenden beiden Kündigungsgründe berechtigten den Beklagten jedoch nicht zur fristlosen Kündigung. Da dem Beklagten ein Gehalt von 1.250,- DM monatlich garantiert war und er mit seinen Provisionen seit 1961 diese Summe nie mehr überschritten hatte, wurde er weder durch etwaige unpünktliche Provisionsabrechnungen noch durch die - nach dem Vertrag der Parteien gestattete - Beschneidung seines Tätigkeitsbereiches besonders benachteiligt. Unter diesen Umständen war ihm ohne weiteres zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der



- 7 -

Beklagte hat auch selbst zu erkennen gegeben, daß eine entsprechende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn bis dahin zumutbar war. Denn mit seinem Schreiben vom 1. April 1964 hatte er die Klägerin um eine fristgerechte Kündigung notfalls (zum 30. September 1964) gebeten. In der Zeit nach diesem Schreiben haben sich die Spannungsverhältnisse zwischen den Parteien nicht nennenswert geändert; demnach kann auch aus dem Schreiben des Beklagten vom 1. April 1964 geschlossen werden, daß er es nicht für unzumutbar hielt, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach fristgerechter Kündigung bei der Klägerin zu verbleiben.

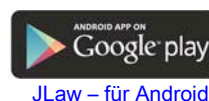
2. Auch aus einer e n t s p r e c h e n d e n Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB kann der Beklagte die Unwirksamkeit des vereinbarten Wettbewerbsverbotes nicht herleiten.

a) In AP Nr. 1 zu § 75 HGB hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, § 75 HGB könne auch auf die einverständliche - nicht durch fristlose Kündigung erfolgende - Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anwendung finden. In solchen Fällen sei für die Auswirkungen der einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf vereinbarte Wettbewerbsverbote entscheidend, worauf der S a c h e und dem A n l a ß nach die einverständliche Auflösung beruhe. Beruhe die einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Sache und dem Anlaß nach darauf, daß der A n g e s t e l l t e wegen eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers nach §§ 70, 71 HGB hätte außerordentlich kündigen können, dann dürfe sich der Angestellte in entsprechender Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB von dem vereinbarten Wettbewerbsverbot lösen. Beruhe die einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Sache und dem Anlaß nach darauf, daß der A r b e i t g e b e r nach §§ 70, 72 HGB wegen vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten hätte außerordentlich kündigen können, dann dürfe der Arbeitgeber den Angestellten in entsprechender Anwendung des § 75 Abs. 3 HGB am Wettbewerbsverbot festhalten, ohne eine Karenzentschädigung zahlen zu müssen. Betreibe der Arbeitgeber ohne erheblichen Anlaß aus der Person des Angestellten die einverständliche Auflösung des

- 8 -



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



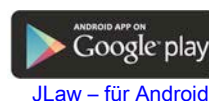
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitsverhältnisses, so finde § 75 Abs. 2 HGB entsprechende Anwendung und werde das Wettbewerbsverbot unwirksam, sofern der Arbeitgeber sich nicht bereit erkläre, dem Angestellten die zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen für die Dauer des Wettbewerbsverbotes zu zahlen (ebenso BAG AP Nr. 2 zu § 75 HGB [Ziffer I 2 b]).

b) Dieser Rechtsprechung des Fünften Senats tritt der erkennende Senat bei. Sie hat in der Literatur im wesentlichen Billigung gefunden (vgl. Grüll, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 75 HGB; G.Hueck, SAE 1964, 94; Gumpert, BB 1963, 1485). Sie rechtfertigt sich aus dem Grundgedanken, Sinn und Zweck des § 75 HGB: Wenn ein kaufmännischer Angestellter wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers fristlos kündigen und dann sich von dem Wettbewerbsverbot nach § 75 Abs. 1 HGB lösen könnte, ist kein sachlicher Grund ersichtlich, ihn nur deshalb anders und schlechter zu behandeln, weil er sich trotz der ihm gegebenen Möglichkeit einer fristlosen Kündigung auf den oftmals im allseitigen Interesse einfacheren und schonenderen Weg der einverständlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses einläßt. Ebenso wenig entbehrt es des sachlichen Grundes und der Vernunft, einen Arbeitgeber, der wegen einer der in §§ 70, 72 HGB genannten Gründe das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen und dann den Angestellten an dem Wettbewerbsverbot ohne Zahlung einer Karenzentschädigung festhalten könnte (§ 75 Abs. 3 HGB), dann ungünstiger zu behandeln, wenn er sich - oftmals nur im Interesse des weiteren Fortkommens des Angestellten - auf die Form der einverständlichen Vertragsauflösung einläßt. Nichts anderes kann schließlich für den Fall gelten, daß ein Arbeitgeber ohne erheblichen Anlaß aus der Person des Angestellten die einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses betreibt, ohne dem Angestellten die zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen zu gewähren. In einem solchen Fall ist es der Sache nach ebenso wie bei einer grundlosen arbeitgeberseitigen Kündigung (§ 75 Abs. 2 HGB) gerechtfertigt, den Arbeitgeber mit der Unwirksamkeit des Wettbewerbsverbotes quasi zu bestrafen. In allen diesen drei Fallgruppen rechtfertigt der Sache nach nur der



Auflösungs a n 1 a ß die vom Gesetz in § 75 Abs. 1 bis Abs. 3 HGB näher geregelten Folgen, nicht dagegen die jeweils gewählte Auflösungs f o r m.

c) Im vorliegenden Fall ist kein Sachverhalt gegeben, bei dem das Gesetz der Sache nach dem Angestellten die Möglichkeit gibt, sich von dem Wettbewerbsverbot zu lösen (§ 75 Abs. 1 HGB) oder seine Einhaltung davon abhängig zu machen, ob der Arbeitgeber die zuletzt bezogenen vollen vertragsmäßigen Leistungen bezahlt (§ 75 Abs. 2 HGB). Wenn ein Angestellter - wie hier - wirkungslos fristlos kündigt und dann der Arbeitgeber trotz der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung des Angestellten in eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses einwilligt und dabei ausdrücklich auf der Einhaltung des vereinbarten Wettbewerbsverbotes besteht, betreibt er nicht grundlos, sondern veranlaßt durch die unwirksame Kündigung des Angestellten die einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Es ist daher nicht zu vertreten, ihn in einem solchen Fall in entsprechender Anwendung von § 75 Abs. 2 HGB mit der Folge der Unwirksamkeit des Wettbewerbsverbotes dann zu belasten, wenn er nicht die in § 75 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 HGB vorgesehene erhöhte Karenzentschädigung bezahlen will.

Zu Unrecht nimmt die Revision demgegenüber an, ein Arbeitgeber, der auf eine fristlose Kündigung des Angestellten hin sich mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt, erkenne damit in jedem Fall die Berechtigung der fristlosen Kündigung des Angestellten an, so daß er deshalb in bezug auf das Wettbewerbsverbot nach § 75 Abs. 1 oder Abs. 2 HGB behandelt werden müsse. Das entspricht keinesfalls den Erfahrungen des täglichen Lebens. Wenn ein Angestellter ohne wichtigen Grund fristlos kündigt, kann ein Arbeitgeber sehr wohl deutlich zu erkennen geben, daß er die fristlose Kündigung für unwirksam hält und mit einer einverständlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur deshalb einverstanden ist, weil das jedenfalls auch dem Wunsch des Angestellten entspricht oder weil sich der Arbeitgeber von dem ferneren Einsatz der Arbeitskraft des Angestellten keinen Erfolg mehr verspricht. Die Ansicht der Revision würde zudem



zu einem wenig sinnvollen Ergebnis führen. Im Falle einer unwirksamen fristlosen Kündigung eines Angestellten wäre der Arbeitgeber - wenn er die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes sichern will - gezwungen, sich in jedem Falle im Prozeßwege gegen eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung eines Angestellten zu wenden. Es ist aber in solchen Fällen vielfach klüger und zweckmäßiger, den abkehrwilligen Angestellten "gehen" zu lassen. Wenn der Arbeitgeber daher gute Gründe haben kann, den Angestellten nach dessen unwirksamer Kündigung nicht zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu drängen, so bedeutet sein Einverständnis mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus seinen Diensten nicht, daß auch er die fristlose Kündigung für gerechtfertigt hält. In solchen Fällen einer einverständlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann daher aus dem der Regelung des § 75 HGB zugrundeliegenden Rechtsprinzip die Unwirksamkeit des Wettbewerbsverbotes nicht gefolgert werden. Der A n l a ß, der zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führte, ist entscheidend, und dieser lag der Sache nach im vorliegenden Fall beim Beklagten.

3. Insgesamt ergibt sich somit, daß es dem Beklagten verwehrt war, die Wirksamkeit des vereinbarten Wettbewerbsverbotes zu leugnen. Da das Landesarbeitsgericht demnach der Feststellungsklage zu Recht entsprochen hat, mußte die Revision zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Stumpf Hilger Siara
Bernard Raabe



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

