

19. Mai 1967
54

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

Gesetz: ZPO §§ 554a, 561, 268, 256; GewO § 133 f

- Leitsätze: 1. Hat der Arbeitgeber aufgrund einer Wettbewerbsabrede, nach der dem Arbeitnehmer eine Wettbewerbstätigkeit für eine bestimmte Zeit nach Ende des Arbeitshältnisses verboten ist, Klage auf Unterlassung einer näher bezeichneten Wettbewerbstätigkeit erhoben und ist bis zur Entscheidung des Revisionsgericht die Geltungsdauer des Verbots abgelaufen, dann kann der Arbeitgeber noch in der Revisionsinstanz von der Unterlassungsklage zur Klage auf Feststellung übergehen, daß der Arbeitnehmer während der in der Vergangenheit liegenden Geltungsdauer des Verbots zur Unterlassung der Wettbewerbstätigkeit verpflichtet gewesen ist. In solchem Fall ist das Feststellungsinteresse im Sinn des § 256 ZPO regelmäßig gegeben.
2. Das mit einem technischen Angestellten ohne Karenzentschädigung oder sonstige Gegenleistung des Arbeitgebers für die Wettbewerbsenthaltung vereinbarte Wettbewerbsverbot ist für den Angestellten in aller Regel unverbindlich (Fortsetzung der ständ. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).

Aktenzeichen: 3 AZR 295/66

Urteil des BAG vom 19. Mai 1967 LAG Baden Württemberg
(Freiburg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 295/66

8 Sa 27/66 Baden-Württemberg (Freiburg)

Urteil verkündet am
19. Mai 1967

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Mai 1967 durch die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schlick und Donnig für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. Juni 1966 - 8 Sa 27/66 - wird zurückgewiesen.
2. 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
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der als Maschinenbauingenieur ausgebildete Kläger trat im Frühjahr 1964 aufgrund des schriftlichen Vertrages vom 9. November 1963 als Konstrukteur für Stahl- und Feineisenbau gegen ein Monatsgehalt von 1.160,-- DM in den Dienst der Beklagten. Diese befaßte sich damals mit der Herstellung von Leichtmetallfenstern, -toren und -fassaden, Fassadenverkleidungen, Stahltoren, Spezialkonstruktionen in Stahl- und Leichtmetall, Trennwänden in Leichtmetall sowie mit dem Eisen- und Stahlbau. Dem Kläger oblag die verantwortliche Leitung des technischen Büros der Beklagten; er war der Geschäftsleitung unmittelbar unterstellt.

In Ziff. 11 des Vertrages hatten die Parteien ein Wettbewerbsverbot folgenden Wortlauts vereinbart:

"11. Wettbewerbsverbot und Verschwiegenheitspflicht:

Herr C muß alle betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, geheimhalten, die ihm während seiner Tätigkeit bekannt geworden sind. Herr C verpflichtet sich, während des Arbeitsverhältnisses für keinen anderen Arbeitgeber tätig zu sein, insbesondere nicht in die Dienste eines Konkurrenzunternehmens zu treten, sich daran mit Kapital zu beteiligen oder es in anderer Weise zu unterstützen sowie nebenberuflich keine andere Tätigkeit auszuüben.

Scheidet Herr C aus den Diensten der Firma aus, gleichgültig, wodurch das Ausscheiden bewirkt wird, so wird er ein Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in die Dienste eines Unternehmens treten, das als Konkurrenz der Firma bezeichnet werden kann und im mittelbadischen Raum ansässig ist oder einen Zweigbetrieb oder eine Vertretung unterhält. Diese Zusage wird der Firma S

ausdrücklich gemacht. Herr C wird aus dieser Zusage nach Auflösung des Vertrages keinerlei Rechte herleiten. Das Vertragsverhältnis kommt nur durch diese Zusage zustande.

Handelt Herr C diesem Wettbewerbsverbot zuwider, so kann die Firma, unbeschadet ihrer sonstigen Rechte, eine Vertragsstrafe in angemessener Höhe verlangen."



Während des Arbeitsverhältnisses wurde der Kläger im Herbst 1965 mit dem Inhaber der in B an-sässigen Firma G bekannt. Für diese berechnete der damals auch bei der Beklagten beschäftigte Ing. E im Auftrag der Beklagten die Statik für eine Stahlbauhalle. Durch Vermittlung des Ing. E , jedoch ohne Wissen der Beklagten, fertigten der Kläger und der ebenfalls bei der Beklagten angestellte Konstrukteur I in ihrer Freizeit für die Firma G die der Statik entsprechenden Konstruktionszeichnungen. Danach, am 5. November 1965, kündigte der Kläger der Beklagten zum 31. März 1966.

Nachdem die Beklagte gerüchtweise erfahren hatte, der Kläger wolle vom 1. April 1966 an zu ihrer Konkurrentin, der Firma G , überwechseln, forderte sie am 27. Dezember 1965 unter Hinweis auf Ziff. 11 des Arbeitsvertrages vom Kläger die Angabe seines künftigen Arbeitgebers. Das lehnte der Kläger ab. Darauf kündigte ihm die Beklagte am 21. Januar 1966 fristlos mit der Begründung, er stehe im Verdacht, unter Verletzung der Wettbewerbsklausel nach dem 31. März 1966 verbotene Konkurrenz treiben zu wollen. Etwa eine Woche später trat der Kläger in den Dienst der Firma G .

Der Kläger hat bestritten, der Beklagten einen Grund zur fristlosen Entlassung gegeben zu haben und Klage auf Feststellung erhoben, daß die Kündigung vom 21. Januar 1966 unwirksam ist.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten und unter Berufung auf Ziff. 11 des Arbeitsvertrages Widerklage erhoben mit dem Antrag, den Kläger zu verurteilen, vor Ablauf des Jahres 1966 jede Tätigkeit bei der Firma G zu unterlassen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat durch sein Urteil vom 13. Juni 1966 umgekehrt entschieden, nämlich der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Es hat angenommen, daß B außerhalb

des örtlichen Geltungsbereichs des Wettbewerbsverbots (mittelbadischer Raum) liege. Damit entfalle auch der wesentliche Grund für die Entlassung. Die frühere Tätigkeit des Klägers für die Firma G reiche als wichtiger Grund nicht aus.

Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Nachdem im Laufe des Revisionsverfahrens die Geltungsdauer des Wettbewerbsverbots abgelaufen war, hat die Beklagte zur Widerklage beantragt festzustellen, daß der Kläger bis zum 31. Dezember 1966 verpflichtet gewesen ist, jede Tätigkeit bei der Firma G zu unterlassen.

Entscheidungsgründe:

Zwar bestehen gegen die Antragsänderung der Beklagten in der Revisionsinstanz keine Bedenken. Die Revision ist aber sachlich nicht begründet.

1. Allein die Tatsache, daß im Laufe des Revisionsverfahrens eine Änderung der materiellen Rechtslage eingetreten, nämlich die Geltungsdauer des Wettbewerbsverbots abgelaufen ist, steht der Zulässigkeit der Revision nicht entgegen. Insbesondere ist dadurch das Rechtsschutzinteresse der Beklagten, dessen Vorliegen auch noch im Revisionsverfahren von Amts wegen zu beachten ist, nicht weggefallen (vgl. im einzelnen BAG AP Nr. 8 zu § 554 a ZPO zu Ziff. 1 der Gründe).

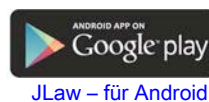
2. Die Beklagte durfte auch in der Revisionsinstanz mit ihrer Widerklage anstelle des Unterlassungsantrags Feststellung erbitten, daß der Kläger in einer zurückliegenden Zeit zur Unterlassung verpflichtet gewesen ist. Hätte es die Beklagte bei dem ursprünglichen Widerklageantrag belassen, dann hätte die Widerklage, ohne daß die zugrunde liegenden Rechtsbeziehungen zu prüfen waren, schon an dem inzwischen eingetretenen Fristablauf scheitern müssen (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 554 a ZPO zu Ziff. 2 der Gründe und die dort. Anm. von Schumann).



Um ein solches Ergebnis zu vermeiden, erscheint der Übergang zur Feststellungsklage geradezu geboten. Die Antragsänderung ist - auch in der Revisionsinstanz - zulässig, weil sich an dem zur Entscheidung stehenden Tatsachenstoff nichts ändert und die begehrte Feststellung im Verhältnis zur früheren Unterlassungsklage (Leistungsklage) sich als Beschränkung des ursprünglichen Antrags darstellt. Ein solcher Übergang von der Leistungs- zur Feststellungsklage ist auch noch in der Revisionsinstanz regelmäßig zuzulassen (vgl. BGH LM Nr. 27 zu § 561 ZPO; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 29. Aufl., § 561 Anm. 2 C; Schumann, AP, aaO, zu II 3 b).

Auch das für den umgestellten Widerklageantrag gemäß § 256 ZPO zu fordernde Feststellungsinteresse ist im vorliegenden Fall zu bejahen. Die Beklagte kann nach der Wettbewerbsklausel möglicherweise eine Vertragsstrafe verlangen und darüber hinaus nach allgemeinen Grundsätzen bei Verletzung des (gültigen) Wettbewerbsverbots Schadenersatz fordern. Ein Feststellungsurteil, wie es die Beklagte erstrebt, ist geeignet, Rechtskraftwirkung für solche Folgeprozesse zu entfalten. Das rechtfertigt die Annahme des Rechtsschutzinteresses für die Feststellungsklage (vgl. Urteil des Senats vom 28. November 1966 - 3 AZR 203/66 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehen, zu B 3.-5. der Entscheidungsgründe).

3. Die hiernach zulässige Feststellungswiderklage ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht, das ebenfalls zu diesem Ergebnis gekommen ist, hat dies damit begründet, daß die neue Tätigkeit des Klägers bei der Firma G in B durch den örtlichen Geltungsbereich der Wettbewerbsabrede nicht erfaßt werde. Der Senat kann dahingestellt sein lassen, ob die hiergegen erhobenen Revisionsangriffe begründet sind. Das Wettbewerbsverbot erweist sich nämlich in



seinem vollen Umfang als unverbindlich, so daß von einem Verstoß des Klägers gegen das Verbot, der den Unterlassungsanspruch hätte rechtfertigen können, nicht gesprochen werden kann.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht seit längerer Zeit ständig davon aus, daß auch ein außerhalb des Geltungsbereichs der §§ 74 ff. HGB vereinbartes Wettbewerbsverbot ohne Karenzentschädigung oder sonstige Gegenleistung des Arbeitgebers in aller Regel das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers unbillig erschwert und deshalb gemäß dem hier anzuwendenden § 133 f GewO nicht als verbindlich anerkannt werden kann. Das gilt im vorliegenden Fall eines technischen Angestellten insbesondere dann, wenn das Wettbewerbsverbot sich als einschneidende Belastung des Angestellten darstellt (vgl. zuletzt die Urteile des Senats vom 2. Dezember 1966 - 3 AZR 235/66 -, zu II 1 der Entscheidungsgründe, und vom 18. Februar 1967 - 3 AZR 290/66 -, zu IV 3 der Entscheidungsgründe, jeweils mit weiteren Hinweisen; beide Urteile sind zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehen).

Die sich somit ergebende Frage nach der Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots kann der Senat selbst abschließend entscheiden, da sie auf dem Gebiet des materiellen Rechts liegt und der zugehörige Sachverhalt, wie er sich aus dem Parteivorbringen ergibt, lückenlos vom Landesarbeitsgericht festgestellt ist. Dann zeigt sich aber, daß das Wettbewerbsverbot in Ziff. 11 des schriftlichen Vertrages, das entschädigungslos vereinbart ist, den Kläger, dem auch sonst kein Ausgleich für die Wettbewerbsenthaltung geboten worden ist, wegen des Fehlens jeder Gegenleistung ganz erheblich belastet.

Das Gehalt des Klägers war nicht so hoch bemessen, daß hierin ein Ausgleich für künftige berufliche Beschränkungen gesehen werden könnte. Andererseits war aber der Kläger durch das Verbot für die beachtliche Dauer



eines Jahres in einem Bereich, der nach dem insoweit übereinstimmenden Vortrag der Parteien wenigstens vier Landkreise und nach den Vorstellungen der Beklagten ein zwischen 60 und 80 km langes und bis zu 50 km breites Gebiet umfaßt, an jeder seiner Vorbildung entsprechenden Tätigkeit in den Bereichen des Eisen- und Stahlbaues, der Fertigung von Leichtmetallbauteilen der verschiedensten Art und der Feineisen- und Blechverarbeitung gehindert.

Dabei ist unbeachtlich, daß der Kläger seine Kenntnisse im Leichtmetallbau angeblich erst bei der Beklagten erworben hat. Es ist das legitime Recht jedes Arbeitnehmers, seine bei der Berufsausübung erlangten Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erlangung besserer Bedingungen einzusetzen. Die in einem Wettbewerbsverbot liegende Fortkommenserschwerung wird nicht dadurch gemindert, daß der Arbeitnehmer sich die günstigeren Berufsaussichten erst nachträglich bei dem Arbeitgeber, mit dem das Wettbewerbsverbot vereinbart ist, geschaffen hat.

Da die Beklagte sonst keine Umstände vorgetragen hat, die der Fortkommenserschwerung ihr Gewicht nähmen, ist die einschneidende Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs des Klägers durch das Wettbewerbsverbot zu bejahen. Dazu ist nicht erforderlich, daß dem Arbeitnehmer mit einer bestimmten Berufsausbildung nahezu ausweglos jede Verwertung seiner Kenntnisse und Fähigkeiten durch das Verbot unmöglich gemacht sein muß. Eine einschneidende Belastung des Arbeitnehmers ist vielmehr schon dann anzunehmen, wenn er durch das entschädigungslose Verbot an der freien Wahl des Arbeitsplatzes in seinem Fachgebiet in empfindlicher Weise gehindert ist. Deshalb kann die Beklagte den Kläger auch nicht darauf verweisen, daß er auf anderen Gebieten der Metallbearbeitung und -verarbeitung hätte tätig werden können.

4. Unter diesen Umständen hat das Landesarbeitsgericht



die fristlose Entlassung des Klägers, die die Beklagte in erster Linie mit dem Verdacht künftiger Verstöße gegen das Wettbewerbsverbot begründet hat, zu Recht als unwirksam angesehen. Aus der Wettbewerbsabrede kann die Beklagte keine Folgerungen ziehen, weil sie ungültig ist. Das gilt auch insofern, als die Beklagte dem Kläger angelastet hat, er habe schon vor seinem Ausscheiden aus ihren Diensten mit ihrem Konkurrenten G wegen einer Einstellung bei diesem verhandelt und es abgelehnt, seinen künftigen Arbeitgeber zu benennen. Soweit sich die Beklagte darauf berufen hat, der Kläger habe schon früher unerlaubt für die Firma G Konstruktionszeichnungen angefertigt, hat das Landesarbeitsgericht die Voraussetzungen des wichtigen Kündigungsgrundes verneint. Das ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, da das Landesarbeitsgericht offenbar alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Falles berücksichtigt und gegeneinander abgewogen hat. Daß es das aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages sich ergebende besondere Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien nicht noch ausdrücklich hervorgehoben hat, macht seine Entscheidung nicht fehlerhaft. Es hat auf den Arbeitsvertrag Bezug genommen, aus dem sich, insbesondere in Ziff. 1 b 1) und 1 c, die besonders geartete Stellung des Klägers ergibt. Das Gericht ist nicht gehalten, jede Einzelheit eines Sachverhalts ausdrücklich zu erörtern und sich mit jeder Tatsache ausführlich auseinanderzusetzen, wenn sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung überhaupt stattgefunden hat (BAG 5, 221 224 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tarifloohnerhöhung). Das ist aber hier der Fall.

5. Nach alledem erweist sich die Revision in vollem Umfang als unbegründet.

gez. Hilger

Dr. Gröninger

Siara

Dr. Schlick

Donnig



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)