

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

Gesetz: BGB § 242 Auskunftspflicht; GewO § 133 f

Leitsätze:

Ob sich aus der Natur des Wettbewerbsverbots ohne weiteres die Verpflichtung des ausscheidenden Arbeitnehmers ergibt, seinem bisherigen Arbeitgeber auf dessen Verlangen den neuen Arbeitgeber anzugeben, bleibt dahingestellt. Eine solche Verpflichtung, die aus § 242 BGB herzuleiten ist, besteht jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten begründeten Anlaß zu der Annahme gibt, er werde nach seinem Ausscheiden eine ihm durch die vereinbarte Wettbewerbsklausel verbotene Tätigkeit aufnehmen oder er habe eine solche Tätigkeit aufgenommen.

Aktenzeichen: 3 AZR 347/66

Urteil des BAG vom 22. April 1967

LAG Bayern



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



Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
am 22. April 1967

Herrn Groll,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. April 1967 durch den Bundesrichter Dr. Gröninger, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Wagner und Engel für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 14. Juli 1966 - 1 Sa 708/66 - wird, soweit es sich um den Auskunftsanspruch handelt, zurückgewiesen.

Der 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)



Tatbestand:

Die Klägerin betreibt die Herstellung von Teppichen aus Kunststoffen, unter anderem die PVC-Filzproduktion. Auf Grund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 11. Mai 1962 stellte sie den Beklagten, der von Beruf Schlosser ist, als Maschinenführer und Vorarbeiter im Angestelltenverhältnis für die technische Überwachung und Betreuung der gesamten Teppichproduktion ein. In § 17 des Arbeitsvertrages wurde zwischen den Parteien folgende Wettbewerbsklausel vereinbart:

"Scheidet der Angestellte aus seiner Tätigkeit bei der Firma aus, so verpflichtet er sich auf die Dauer von 1 Jahr nach Beendigung seiner Tätigkeit, bei keinem Unternehmen in Westdeutschland, das gleichwertige oder ähnliche Produkte herstellt, entwickelt oder vertreibt, ohne vorherige ausdrückliche schriftliche Zustimmung der Firmen

- a) tätig zu werden, also weder ein festes Arbeitsverhältnis, ein freies Beratungs- oder Vertretungsverhältnis, sei es mittelbar oder unmittelbar, einzugehen,
- b) ein solches Unternehmen in Westdeutschland zu errichten, zu erwerben oder durch Dritte errichten oder erwerben zu lassen, oder sich an einem solchen Unternehmen in irgendeiner Form zu beteiligen.

Für die Dauer dieser Wettbewerbsklausel verpflichtet sich die Firma, an den Angestellten die Hälfte seines im Augenblick der Entlassung bezogenen Gehaltes zu zahlen, jedoch kann die Firma schon ein halbes Jahr vor Beendigung seiner Dienste auf die Konkurrenzklausel verzichten, so daß dann ein Entgelt entfällt.

Eine Entschädigung entfällt auch dann, wenn wider Erwarten das Arbeitsverhältnis aus triftigem Grunde in der Person des Angestellten gekündigt werden sollte, oder aber wenn der Angestellte ohne wichtigen Grund seinerseits kündigt sollte."

Der Beklagte schied mit Ablauf des 31. März 1966 bei der Klägerin aus. Die Klägerin fragte ihn, wo er vom 1. April 1966 an arbeiten werde. Der Beklagte lehnte die Auskunft ab. Er hat dies damit begründet, die Klägerin könne die begehrte Auskunft schon deswegen nicht verlangen, weil er seinerseits aus der Wettbewerbsabrede keine Ansprüche auf Karenzentschädigung gegen die Klägerin geltend mache; außerdem bestehe keine gesetzliche



Rechtspflicht zur Auskunftserteilung. Die getroffene Wettbewerbsvereinbarung sei zudem ungültig, weil sie sein berufliches Fortkommen unbillig erschwere und darüber hinaus sittenwidrig sei.

Die Klägerin hat beantragt,

- a) den Beklagten zu verurteilen, der Klägerin Auskunft zu geben, bei welcher Firma er seit dem 1. April 1966 tätig ist,
- b) festzustellen, daß das im Einstellungsvertrag vom 11. Mai 1962 zu § 17 vereinbarte Wettbewerbsverbot im vollen Umfang wirksam ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht dagegen hat ihr stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat den vom Arbeitsgericht auf 500,-- DM festgesetzten Wert des Streitgegenstandes nicht geändert und die Revision nicht zugelassen.

Die Revision des Beklagten gegen dieses Urteil, soweit sie sich gegen die darin enthaltene Feststellung der Gültigkeit der Wettbewerbsabrede vom 11. Mai 1962 richtet, hat der erkennende Senat durch Beschluß vom 17. November 1966 als unzulässig verworfen.

Soweit der Beklagte zur Auskunftserteilung verurteilt worden ist, beruft er sich für die Statthaftigkeit seiner Revision darauf, daß das angefochtene Urteil von der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 22. Januar 1959 (AP Nr. 1 zu § 260 BGB) abweiche. In der Sache selbst verfolgt er seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision des Beklagten ist, soweit sie seine Verurteilung zur Auskunftserteilung bekämpft, gemäß § 72 Abs. 1 Satz 3 ArbGG zulässig. Das angefochtene Urteil hat hierzu ausgeführt, im zulässig vereinbarten Wettbewerbsverbot sei immanent die Verpflichtung des Arbeitnehmers enthalten, bei seinem Ausscheiden auf Befragen des alten Arbeitgebers den neuen anzugeben. In dem von der Revisionsbegründung als hiervon abweichend angeführten Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 22. Januar 1959 (AP Nr. 1 zu § 260 BGB) hat



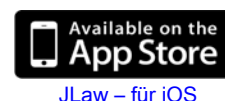
dieses einen derartigen Auskunftsanspruch für den Regelfall verneint und ihn nur bei begründetem Verdacht eines Wettbewerbsverstoßes gegeben. Das Bundesarbeitsgericht hat zu dieser Frage bisher noch keine Entscheidung gefällt. Da beide Urteile, das angefochtene und das angeführte, ihre Entscheidung nicht aus den besonderen Umständen des jeweiligen Einzelfalles, sondern aus Wesen und Natur des Wettbewerbsverbots hergeleitet haben, weichen beide Urteile im Rechtssatz voneinander ab. Sie beruhen auch jeweils auf dem von ihnen entwickelten Rechtssatz: Das angeführte Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg hat die auf Auskunftserteilung gerichtete Klage abgewiesen, weil es einen solchen Anspruch verneint hat; das angefochtene Urteil hat der Klage auf Auskunftserteilung stattgegeben. Das hat die Revisionsbegründung, wenn auch etwas knapp so doch noch hinreichend, dargetan.

II. Die hiernach zulässige Revision ist jedoch nicht begründet.

1. Ein Auskunftsanspruch der geltend gemachten Art ist gesetzlich nicht geregelt, auch nicht in der (hier nicht ohne weiteres anwendbaren) subtileren Neuregelung des Wettbewerbsrechts für Handlungsgehilfen in §§ 74 ff. HGB aufgrund der Novelle vom 10. Juni 1914 (RGBl. S. 209). Deshalb ist die Praxis weitgehend dazu übergegangen, eine solche Auskunftspflicht ausdrücklich in die Wettbewerbsvereinbarung aufzunehmen (vgl. Grüll, Die Konkurrenzklausel, 2. Aufl., 1960, S. 63), ein Verfahren, das aus Gründen der Rechtssicherheit unbedingt zu bevorzugen ist.

2. Fehlt wie hier eine ausdrückliche Regelung, dann ist der Arbeitnehmer, der sich einem Wettbewerbsverbot für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unterworfen hat, jedenfalls dann zur Auskunft über seinen neuen Arbeitgeber verpflichtet, wenn er durch sein Verhalten begründeten Anlaß zu der Annahme eines Verstoßes gegen die Wettbewerbsabrede gegeben hat.

Es ist in der Rechtsprechung im Anschluß an die im Gesetz selbst geregelten Fälle der Auskunfts- oder Rechnungs-



legungspflicht (vgl. z.B. §§ 666, 675, 681, 713, 740, 1840, 1890 BGB, §§ 74 c, 86, 86 a, 87 c HGB) anerkannt, daß rechnungspflichtig jeder ist, der fremde Angelegenheiten oder solche, die zugleich fremde und eigene sind, besorgt (vgl. die Hinweise bei Palandt, BGB, 25. Aufl., § 259 Anm. 1). Entsprechendes gilt für die (weiter gespannte) Auskunftspflicht. Daraus wird der Grundsatz hergeleitet, daß eine Auskunftspflicht jedenfalls bei einem solchen Rechtsverhältnis besteht, dessen Wesen es mit sich bringt, daß der Anspruchsberechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist, während der Verpflichtete unschwer Auskunft erteilen kann (Palandt, aaO, § 260 Anm. 3 c; vgl. auch BAG AP Nr. 2 zu § 242 BGB Auskunftspflicht).

3. Dies gilt gerade auch in Fällen der vorliegenden Art, in denen der Auskunftsanspruch die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs vorbereiten soll. Hat dabei der Auskunftspflichtige in einem oder mehreren Fällen bereits nachweisbar einen Rechtsverstoß begangen, dann gibt dieser Verstoß in der Regel Anlaß zu der Vermutung, daß er auch in anderen Fällen Verletzungshandlungen begangen hat, und er ist demgemäß zur Auskunft verpflichtet. Nicht anders ist aber der Fall zu beurteilen, daß ein Rechtsverstoß noch nicht nachzuweisen ist, dafür aber andere Umstände einen begründeten Anhalt in der Richtung geben, der auf Auskunft in Anspruch Genommene habe sich so verhalten, daß der andere Teil Schadenersatz fordern könne.

Bezogen auf den vorliegenden Fall bedeutet dies, daß der Arbeitnehmer für die Zeit der Geltung eines Wettbewerbsverbots dann auskunftspflichtig ist, wenn begründeter Anlaß zu der Vermutung besteht, er mache seinem früheren Arbeitgeber verbotene Konkurrenz. Hier besteht die Auskunftspflicht ohne Rücksicht darauf, ob ein Fall der Verletzung des Wettbewerbsverbots dargelegt oder nachgewiesen ist.

4. Bei der Frage, in welchem Maße die Verletzungshandlung wahrscheinlich sein muß, um Grund zu der Annahme eines Verstoßes zu geben, kommt es darauf an, welcher Grad von Wahrscheinlichkeit für eine Rechtsverletzung den Tatsachen beizu-

messen ist, die derjenige, der die Auskunft fordert, vorträgt (vgl. Lüderitz, Ausforschungsverbot und Auskunftsanspruch bei Verfolgung privater Rechte, Recht und Staat, Heft 319/320, Tübingen, 1966, S. 32 ff. [35]).

Hierzu ist für den vorliegenden Fall in Betracht zu ziehen, daß die Rechtsbeziehungen der Parteien trotz der Beendigung des Arbeitsverhältnisses enger sind, als sie allein durch die Nachwirkungen eines Arbeitsverhältnisses begründet werden. Die Wettbewerbsabrede schafft eigenständig beiderseitige Rechte und Pflichten gerade für die Zeit nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, die ohne eine solche Abrede nicht bestehen (Pflicht des Arbeitnehmers zur Unterlassung von Wettbewerb, Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der vereinbarten Karenzentschädigung). Unter diesen Umständen genügt schon eine recht geringe Wahrscheinlichkeit, die Vertragspflicht (Wettbewerbsverbot) verletzt zu haben, um ein Auskunftsrecht des anderen Vertragsteils zu rechtfertigen.

5. Eine solche Wahrscheinlichkeit ist nach dem unstreitigen Sachverhalt gegeben. Der Beklagte hat die Gültigkeit des vereinbarten Wettbewerbsverbots nachdrücklichst bestritten und hat die ihm bei wettbewerbsfreier Tätigkeit vertraglich zustehende Karenzentschädigung nicht gefordert. Das reicht als ein ungewöhnliches Verhalten eines ausscheidenden Arbeitnehmers bei objektiver Würdigung aus, um im Arbeitgeber den Verdacht eines beabsichtigten Verstoßes gegen die vereinbarte Wettbewerbsklausel zu erwecken; es vermag daher, den Antrag auf Angabe des neuen Arbeitgebers zu rechtfertigen.

Ein solcher Antrag begegnet auch nicht etwa dem Bedenken des Übermaßes. Ginge der Antrag auf die Angabe, ob der Beklagte an einer Wettbewerbsarbeit tätig sei, so würde das dem Arbeitnehmer noch die - im Einzelfall mitunter zweifelhafte - Entscheidung darüber aufbürden, ob die von ihm ausgeübte Tätigkeit tatsächlich eine verbotene Wettbewerbshandlung ist; ein solcher Antrag könnte den Arbeitnehmer auch in eine Pflichtenkollision führen, wenn ihm nämlich bei seinem neuen Arbeitgeber gewisse Geheimhaltungsvorschriften auferlegt worden sind.



Derartige Schwierigkeiten ergeben sich dagegen nicht, wenn ihm wie hier nur die Angabe des Namens seines neuen Arbeitgebers abverlangt wird.

Die Revision mußte daher zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Gröninger Dr. Meier-Scherling Siara

Dr. Wagner

Engel

