

Aktenzeichen: 3 AZR 569/83

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 4. Juni 1985

- 3 AZR 569/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 18. Mai 1983

Aachen

- 3 Ca 1991/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. September 1983

Köln

- 3 Sa 667/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Wettbewerbsverbot unter einer Bedingung

Gesetz: HGB §§ 74 ff.; BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 569/83

3 Sa 667/83 Köln

Verkündet am
4. Juni 1985

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juni 1985 durch den Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Griebeling und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Zieglwaller und Halberstadt für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 8. September 1983 - 3 Sa 667/83 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 18. Mai 1983 - 3 Ca 1991/82 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte nimmt den Kläger im Wege der Widerklage, die allein Gegenstand des Revisionsverfahrens ist, auf Unterlassung und Schadensersatz aus einem Wettbewerbsverbot in Anspruch.

Der Kläger war seit 1. Juli 1978 bei der Beklagten, einer Gesellschaft für Schweißtechnik, als Reisender im Angestelltenverhältnis tätig. In einer Urkunde vom 17. Februar 1978 war zwischen den Parteien in Ergänzung des Anstellungsvertrags vom gleichen Tage ein Wettbewerbsverbot vereinbart worden, das fol-



genden Wortlaut hat:

"Während der Dauer des Dienstverhältnisses zwischen den Vertragsschließenden sowie während der ersten beiden Jahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses ist es dem Arbeitnehmer ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Geschäftsleitung von A nicht gestattet, selbstständig oder unselbstständig, mittelbar oder unmittelbar in einem oder für ein Konkurrenzunternehmen von A tätig zu sein, insbesondere eine Stellung bei einem Konkurrenzunternehmen anzunehmen, sich an einem solchen mittelbar oder unmittelbar zu beteiligen oder dafür mittelbar oder unmittelbar, auch durch Beratung oder dergleichen tätig zu werden oder es in irgendeiner Weise zu fördern oder für eigene Rechnung Konkurrenzgeschäfte zu machen oder sich von Konkurrenzunternehmen Vergütungen für eine ausgeübte oder vorgesehene Tätigkeit gewähren oder versprechen zu lassen.

Das Konkurrenzverbot erstreckt sich auf den gesamten bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers von A bearbeiteten Raum und die angrenzenden Regierungsbezirke, ferner auf Konkurrenzunternehmen, die von außerhalb diesen Gesamt-raum bearbeiten.

Konkurrenzunternehmen sind solche Unternehmen, welche gleiche oder gleichartige Erzeugnisse wie die von A vertriebenen herstellen oder vertreiben oder das zu tun beabsichtigen.

Der Arbeitnehmer erhält nach Beendigung seines Dienstverhältnisses für die Dauer des Konkurrenzverbotes eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der von ihm zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Es steht A frei, vor Beendigung des Dienstverhältnisses auf die Einhaltung des Konkurrenzverbotes zu verzichten. Im übrigen finden für das Konkurrenzverbot wie auch für die Zahlung der Entschädigung die Bestimmungen der §§ 74 bis 75 e Anwendung."

Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1983. Seit dem 1. April 1983 arbeitet er bei der Firma Dr. K
K , R -Straße 38, K 60, einer im Ver-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

kaufsgebiet der Beklagten tätigen Konkurrenzfirma. Der Kläger besitzt dort dieselbe Funktion, die er im Betrieb der Beklagten innehatte.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, das Wettbewerbsverbot sei wirksam. Es sei insbesondere nicht unter einer Bedingung geschlossen. Die Beklagte hat beantragt,

1. den Kläger kostenpflichtig zu verurteilen, beginnend mit dem 1. April 1983 es bis zum Ablauf des 31. März 1985 zu unterlassen, für die Firma Dr. K K, R -Straße 38, K 60 (W), als Angestellter, freier Mitarbeiter oder als selbständiger Handelsvertreter tätig zu werden,
2. dem Kläger zugleich für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Zwangsgeld in Höhe von 20.000,-- DM oder im Falle der Nichteintreibbarkeit eine Zwangshaftung bis zu 6 Monaten anzudrohen,
3. festzustellen, daß der Kläger verpflichtet ist, der Beklagten allen Schaden zu ersetzen, der der Beklagten durch die Tätigkeit des Klägers bei der Firma Dr. K K, R -Straße 38, K 60, entsteht.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Konkurrenzklausel stelle ein sogenanntes bedingtes Wettbewerbsverbot dar und sei daher nichtig.

Das Arbeitsgericht hat die Widerklage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung hin stattgegeben. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet. Die Beklagte kann keine Rechte aus dem Wettbewerbsverbot herleiten. Dieses ist für den Kläger unverbindlich, weil es unter der Bedingung geschlossen wurde, daß die Beklagte der nachvertraglichen Konkurrenztätigkeit des Klägers nicht zustimmt.

1. Bedingte Wettbewerbsverbote sind mit den Grundsätzen der §§ 74 ff. HGB nicht vereinbar. Das hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung angenommen (vgl. BAG 30, 23 = AP Nr. 36 zu § 74 HGB, zu II 1 a der Gründe m.w.N.). Sie behindern den Arbeitnehmer bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erheblich, weil sie ihn zunächst im unklaren darüber lassen, ob eine Wettbewerbsunterlassung verlangt werden wird oder nicht. Dem Arbeitgeber bleibt in einem solchen Fall überlassen, wann er sich entscheiden will. Übernimmt der Arbeitnehmer in dieser Lage eine Wettbewerbstätigkeit, so kann sich sein früherer Arbeitgeber auf das Wettbewerbsverbot berufen und sowohl Unterlassung als auch Schadenersatz verlangen. Vermeidet der Arbeitnehmer wegen der Konkurrenzklausel eine Wettbewerbstätigkeit oder kann er dem Arbeitgeber aus anderen Gründen zur Zeit geschäftlich nicht gefährlich werden, so braucht dieser nur auf die Wettbewerbsunterlassung zu verzichten, um von allen Verpflichtungen frei zu werden. Auf diese Weise läßt sich das differenzierte System der Schutzvorschriften, das in den §§ 74 ff. HGB entwickelt wurde, umgehen (vgl. BAG, aaO).



2. Auch im Zustimmungsvorbehalt des Arbeitgebers zur nachvertraglichen Konkurrenztaetigkeit des Arbeitnehmers liegt eine Bedingung, die zur Unverbindlichkeit des Wettbewerbsverbots fuer den Arbeitnehmer fuehrt.

Bereits in seiner Entscheidung vom 18. November 1967 - 3 AZR 471/66 - (BAG 20, 162 = AP Nr. 21 zu § 74 HGB, zu II 2 c der Gruende) hat der Senat in einer Vereinbarung, durch die die Konkurrenztaetigkeit eines Angestellten innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsverhaeltnisses von der vorherigen Zustimmung durch den fruheren Arbeitgeber abhaengig gemacht worden war, ein bedingtes Wettbewerbsverbot gesehen, weil der Arbeitgeber danach allein durch die Erteilung oder Versagung seiner Zustimmung ueber seine Pflicht zur Entschadigungszahlung verfuegen konnte. Der Senat hat ausgefuehrt, ein vertraglicher Ausschluss der Entschadigungspflicht, auf den sich der Arbeitgeber gemass § 75 d HGB nicht berufen koenne, liege vor, wenn dieser Zweck mit dem Zustimmungserfordernis verfolgt werde, der Arbeitgeber also trotz Einhaltung des Wettbewerbsverbots durch den Angestellten nicht zur Zahlung von Entschadigung verpflichtet sein solle. Daran ist festzuhalten.

3. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist das Wettbewerbsverbot der Parteien in diesem Sinne bedingt geschlossen worden.

a) Grundsuetzlich ist dem Klaeger nach Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsverbots Wettbewerb untersagt. Von diesem Verbot kann die



Beklagte den Kläger befreien, indem sie ihre Zustimmung zur Konkurrenzfähigkeit des Klägers erklärt. Die Parteien haben somit für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot die gleiche Regelung getroffen, die nach § 60 Abs. 1 HGB für das Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses gilt. Entgegen der Auffassung der Beklagten macht dies das Wettbewerbsverbot jedoch nicht rechtlich unbedenklich. Die Interessenlage ist nach Vertragsende anders als während des Arbeitsverhältnisses. Wird die Voraussetzung der Zustimmung des Arbeitgebers in ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot aufgenommen, so bezweckt der Arbeitgeber damit im allgemeinen auch, den Arbeitnehmer zu veranlassen, rechtzeitig seine Bewerbungen bekanntzugeben, um sich darüber klar zu werden, ob er das Wettbewerbsverbot aufheben soll oder nicht. Anders kann diese Vertragsklausel nicht ausgelegt werden, denn der vertraglichen Aufhebungsmöglichkeit des Wettbewerbsverbots brauchte in der Abrede nicht Rechnung getragen zu werden, sie versteht sich von selbst. Durch eine solche Zustimmungsklausel verschafft der Arbeitgeber sich die Möglichkeit, seine Pflicht zur Zahlung von Karenzentschädigung noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einseitig aufzuheben. Dies soll jedoch durch die Bestimmung des § 75 a HGB, von der nach § 75 d HGB nicht zum Nachteil des Handlungsgehilfen abgewichen werden kann, verhindert werden.

b) Zu Unrecht nimmt das Landesarbeitsgericht an, die in Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsverbots vorgesehene Zustimmung der Beklagten könne nur auf Antrag des Klägers erklärt werden. Der Hinweis des Landesarbeitsgerichts darauf, daß § 75 a HGB in Absatz 4 des Wettbewerbsverbots ausdrücklich erwähnt und dort auch



auf die Bestimmungen der §§ 74 ff. HGB verwiesen sei, ist nicht zwingend. Auf diese Bestimmungen ist nur "im übrigen" verwiesen, also insoweit, wie keine vertraglichen Sonderregelungen bestehen. Wenn § 75 a HGB in Bezug genommen worden ist, so läßt sich für die Auslegung des Begriffs der Zustimmung in Absatz 1 Satz 1 des Verbots hieraus nichts herleiten. Diese ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses denkbar und muß nach §§ 133, 157 BGB auch so verstanden werden, daß die Beklagte als Arbeitgeberin den Kläger einseitig von der Wettbewerbsenthaltung entbinden kann.

4. Da das Wettbewerbsverbot somit für den Kläger unverbindlich ist, weil es unter einer Bedingung abgeschlossen wurde, kommt es auf die Frage, ob es auch im Hinblick auf seinen weiteren Inhalt unwirksam ist, nicht an.

Schaub

Griebeling

Dr. Peifer

Zieglwalner

Halberstadt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)