

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BetrVG § 102, § 105; HGB §§ 74 ff.; ZPO § 308

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 3 AZR 774/75

Urteil des BAG vom 12. Oktober 1977 LAG Hamm



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



3 AZR 774/75

3 Sa 303/75 Hamm

Verkündet am
12. Oktober 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Clemens für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Oktober 1975 - 3 Sa 303/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Elektroindustrie und befaßt sich mit der Herstellung elektromagnetischer Geräte und Schalter. Sie beschäftigt in zwei Werken ca. 250 Arbeitnehmer.

Der am 7. März 1928 geborene Kläger ist Elektro-Ingenieur. Er war seit dem 1. September 1969 bei der Beklagten als Angestellter mit Prokura beschäftigt. Nach dem Anstellungsvertrag vom 1. Juli 1969 gehörte zu seinen Aufgaben die kaufmännische Leitung der Verkaufsabteilung sowie die technische Leitung der Produktion, des Technischen Büros, der Entwicklung, des Werkzeugbaues, der Arbeitsvorbereitung und der Halbleitelerlager. Der Anstellungsvertrag enthielt in Nr. 8 folgendes Wettbewerbsverbot:

"Herr B verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Auflösung des Dienstverhältnisses weder Angestellter, Vertreter oder Berater eines Betriebes der Regeltechnik zu werden, noch einen solchen zu betreiben, noch sich mittelbar oder unmittelbar an einem solchen zu beteiligen.

Nach Auflösung des Vertrages erhält Herr B für die Dauer des Verbotes jährlich die Hälfte der von ihm zu dieser Zeit bezogenen Leistungen als Entschädigung, jedoch unter Vorbehalt der Vorschrift des § 74 c HGB ... und des § 75 a HGB ..."

Der Arbeitsvertrag war für die Dauer von fünf Jahren abgeschlossen und sollte sich jeweils um weitere drei Jahre verlängern, wenn er nicht mit einer Frist von sechs Monaten vor dem Endtermin gekündigt wurde. Zuletzt bezog der Kläger einschließlich verschiedener Sozialleistungen eine monatliche Vergütung von 4.551,-- DM brutto.

Mit Schreiben vom 28. Februar 1974 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. August 1974. Zur Begründung führte er aus, er strebe



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



- 3 -

lediglich einen Änderungsvertrag an, nachdem sein Aufgabengebiet schon in der Vergangenheit eingeengt worden sei; diesen belastenden Zustand wolle er beenden, stehe aber dem Unternehmen nach wie vor positiv gegenüber und werde seine Aufgaben weiterhin gewissenhaft erfüllen. Zu dem angestrebten Änderungsvertrag kam es in der Folgezeit nicht. Der Kläger war vielmehr von Ende August bis zum 11. September 1974 in Urlaub und nahm am 12. September 1974 seine Arbeit wieder auf. Zu dieser Zeit befand sich der Inhaber der Beklagten nach einem Krankenhausaufenthalt in Urlaub.

Am 17. September 1974 kam es zu einem Gespräch zwischen dem Kläger und dem Inhaber der Beklagten. Anlaß und Verlauf des Gesprächs sind streitig. Fest steht, daß die Beklagte dem Kläger dabei vorwarf, er diene einem Konkurrenzunternehmen. Der Kläger arbeitete dann noch zwei Tage und nahm anschließend mit Einverständnis der Beklagten seinen restlichen Urlaub. Als er am 1. Oktober 1974 wieder erschien, wurde ihm von den Angestellten W und N ausgerichtet, daß er den Betrieb verlassen und nicht mehr betreten solle. Noch am gleichen Tage erhielt er ein Schreiben vom 30. September 1974, in dem ihm fristlos und hilfsweise fristgerecht zum 31. Dezember 1974 gekündigt wurde. Dem Kläger wurde vorgeworfen, er habe nicht nur das vereinbarte Nebenbeschäftigungsverbot mißachtet, sondern darüber hinaus seine Tätigkeit bei der Beklagten dazu benutzt, bestehende Geschäftsverbindungen für seine eigene Tätigkeit auszunutzen. Die fristlose Kündigung habe gemäß § 75 Abs. 3 HGB zur Folge, daß der Kläger das vereinbarte Wettbewerbsverbot beachten müsse, ohne Karenzentschädigung verlangen zu können.

Der Kläger widersprach der ausgesprochenen Kündigung und kündigte seinerseits mit Schreiben vom 8. Oktober 1974 zum 31. Dezember 1974. Dazu führte er aus,

- 4 -



- 4 -

seine Kündigung sei zwar fristgemäß, es bestünden aber wichtige Gründe zur außerordentlichen Kündigung. Er sei in seiner Tätigkeit vertragswidrig eingeengt und behindert worden. Außerdem habe ihn die Beklagte durch einen Privatdetektiv beobachten lassen und veranlaßt, daß dieser in seine Wohnung eingebrochen sei; auch Abhörgeräte seien dort installiert worden.

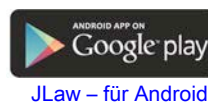
Im vorliegenden Rechtsstreit wehrte sich der Kläger zunächst sowohl gegen die Kündigung der Beklagten als auch gegen das vereinbarte Wettbewerbsverbot. Die Kündigung sei sittenwidrig, jedenfalls aber unbegründet. Er habe seine Pflichten stets korrekt erfüllt. Für ein Konkurrenzunternehmen hätten lediglich seine Frau und seine Söhne gearbeitet, und zwar seine Frau beim Handel mit Industriebedarf und seine Söhne als Werkstudenten. Außerdem habe die Beklagte die Vorgänge, die sie ihm nun vorwerfen wolle, schon länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung gekannt. Schließlich habe sie nicht einmal den Betriebsrat ordnungsgemäß gehört. Das Wettbewerbsverbot sei nichtig, weil es ihm die Ausübung seines Berufes unmöglich mache. Es bestehe auch kein schutzwürdiges Interesse für einen Unterlassungsanspruch auf dem Gebiete der Regeltechnik, weil die Beklagte sich nur auf dem Gebiet der Steuerungstechnik betätige. Im übrigen habe er sich gemäß § 75 Abs. 1 HGB von dem Wettbewerbsverbot lösen können, weil die Beklagte seine außerordentliche, wenn auch befristete Kündigung durch schwere Vertragsverletzungen veranlaßt habe. Der Kläger hat in erster Instanz beantragt,

1. festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung vom 30. September 1974 nicht aufgelöst worden ist (wohl) aber durch die von ihm gegenüber der Beklagten ausgesprochene fristgemäße Kündigung vom 8. Oktober 1974 zum 31. Dezember 1974,

- 5 -



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



- 5 -

2. festzustellen, daß die in dem Anstellungsvertrag vom 1. Juli 1969 Ziffer 8 formulierte Wettbewerbsklausel nichtig ist,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Gehaltsbezüge bis zum 31. Dezember 1974 mit monatlich 4.300,-- DM brutto, zuzüglich dem Anteil der Beklagten an der Lebensversicherung mit monatlich 225,-- DM und den auf die Beklagte entfallenden anteiligen vermögenswirksamen Leistungen mit 26,-- DM monatlich zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Kündigungsschutzklage sei verspätet, weil sie nicht innerhalb von drei Wochen erhoben wurde. Ihre Kündigung sei auch zu Recht aus wichtigem Grund ausgesprochen worden. Der Kläger habe zusammen mit dem Angestellten K über Strohänner und Verwandte die Firma " A

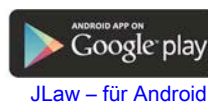
GmbH & Co. KG (im folgenden kurz: A) gegründet. Als er von der Beklagten nach dieser Firma aufgrund eines geschäftlichen Vorganges befragt worden sei, habe er geleugnet, sie zu kennen. Erst später habe sie feststellen müssen, daß der Kläger in der verschiedensten Weise für die Firma A tätig geworden sei. So habe er z. B. Lieferanten der Beklagten besucht und sich dort als Vertreter der Firma A zu erkennen gegeben. Im Namen der Firma A habe er Material bestellt und Lieferungen vereinbart. Er habe sogar Sechskantmuttern aus den Beständen der Beklagten für die Firma A entwendet und für einen Auftrag der Firma H bestimmte Achsen im Betrieb der Beklagten für die Firma A herstellen lassen, ohne das Material und die Arbeit zu bezahlen. Auch habe er Zeichnungen, Vorrichtungen und Muster während der Arbeitszeit für den Bedarf der Firma A anfertigen lassen. Dies alles habe sie nur nach und nach ermittelt und letzte Gewißheit erst während des Urlaubs des Klägers im Jahre 1974 erhalten. Nach dessen Rückkehr habe sie dann am 17. September 1974 ein Gespräch mit dem Kläger herbeigeführt, um die Vorgänge zu klären. Nachdem sich der Kläger jedoch

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

nicht habe entlasten können und weitere Verdachtsmomente hinzugetreten seien, habe sie fristlos kündigen müssen. Da der Kläger als leitender Angestellter anzusehen sei, habe sie sich damit begnügen können, den Betriebsrat von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten.

Das Arbeitsgericht hat einen Antrag des Klägers auf nachträgliche Zulassung seiner Kündigungsschutzklage mit Beschluß vom 11. Februar 1975 zurückgewiesen. Gleichzeitig hat es folgendes Urteil erlassen:

- 1.) Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten zum 30. 9. 1974 beendet worden ist.
- 2.) Das Wettbewerbsverbot des Anstellungsvertrages vom 1. Juli 1969 bleibt bis zum 30. 9. 1976 bestehen.
- 3.) Das Wettbewerbsverbot beschränkt sich seinem Inhalt nach auf die Produkte der Beklagten, einschließlich der Entwicklungsprojekte.
- 4.) Die Beklagte ist verpflichtet, ab Oktober 1974, jeweils zum Monatsende, eine Karenzentschädigung in Höhe von 2.262,50 DM zu zahlen.

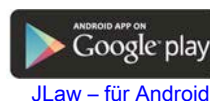
4a.) Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Dieses Urteil haben beide Parteien angegriffen, und zwar der Kläger mit der Berufung, die Beklagte mit einer unselbständigen Anschlußberufung. Außerdem hat der Kläger Beschwerde gegen die Zurückweisung seines Antrags auf Zulassung der verspäteten Kündigungsschutzklage erhoben. Soweit das Wettbewerbsverbot der Parteien im Streit ist, hat er sein Klageziel geändert. Er hat nicht mehr die Feststellung der Nichtigkeit oder Unwirksamkeit des Wettbewerbsverbots verlangt, sondern sich mit dem Arbeitsgericht auf den Standpunkt gestellt, daß ihm Karenzentschädigung zustehe. Das Wettbewerbsverbot sperre nur den Bereich der Regeltechnik, auf dem er sich während des Arbeitsverhältnisses der Parteien nicht betätigt

- 7 -



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



- 7 -

habe und auch künftig nicht betätigen wolle. Hingegen gehe das Urteil des Arbeitsgerichts zu weit, wenn es feststelle, daß sich das Wettbewerbsverbot auf die Produkte der Beklagten, einschließlich der Entwicklungsprojekte beziehe; vielmehr betätige sich die Beklagte auf dem Gebiet der Steuerungstechnik, das nach dem klaren Wortlaut des Wettbewerbsverbotes für seine berufliche Tätigkeit nicht gesperrt sei.

Der Kläger hat in der zweiten Instanz beantragt, das angefochtene Urteil aufzuheben, soweit es festgestellt hat, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 30. September 1974 beendet worden ist, soweit es das Wettbewerbsverbot seinem Inhalt nach auf die Produkte der Beklagten, einschließlich der Entwicklungsprodukte, beschränkt hat, und soweit es die Klage auf Zahlung der Gehaltsbezüge bis zum 31. Dezember 1974 abgewiesen hat, und insofern nach den vor dem Arbeitsgericht gestellten Anträgen zu erkennen und das Wettbewerbsverbot dahin zu fassen, daß es entsprechend der Formulierung in § 8 des Anstellungsvertrages vom 1. Juli 1969 fortbesteht.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar der Beschwerde des Klägers entsprochen und die Kündigungsschutzklage nachträglich zugelassen. Es hat aber die Berufung des Klägers dennoch zurückgewiesen und die Klage auf die Anschlußberufung der Beklagten in vollem Umfange abgewiesen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungs- und Zahlungsbegehren im Umfange seiner zweinstanzlichen Anträge weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Sachverhalt ist noch nicht ausreichend geklärt.

I. 1. Soweit sich der Kläger gegen die außerordentliche Kündigung der Beklagten wehrt, hat das Landesarbeitsgericht geprüft, ob die erhobenen Vorwürfe berechtigt



- 8 -

sind. Nach der Vernehmung von sechs Zeugen und der Auswertung zahlreicher Unterlagen ist es zu der Überzeugung gelangt, der Kläger habe nicht nur in einigen Fällen seine Vertragspflichten verletzt, sondern sich darüber hinaus verdächtig gemacht, laufend gegen die Interessen der Beklagten gearbeitet zu haben.

Die eingehende und ausgewogene Begründung des Landesarbeitsgerichts wird von der Revision mit einer Reihe von Verfahrensrügen angegriffen, die im wesentlichen auf eine Verletzung der Hinweis- und Aufklärungspflicht des Gerichts hinauslaufen. Diese Rügen muß der Senat nicht erörtern, weil das angefochtene Urteil aus anderen Gründen aufgehoben werden muß. Bei der erneuten Verhandlung wird der Kläger ohnehin Gelegenheit haben, seinen Vortrag in der angekündigten Weise zu ergänzen. Bei dieser Gelegenheit mag er auch die Einwände vorbringen, die nach seiner Ansicht gegen die Verwertung verschiedener Urkunden sprechen.

2. Die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung hängt nicht nur vom Vorliegen wichtiger Gründe ab, sondern auch davon, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß gehört wurde. Das hat zwar das Landesarbeitsgericht bejaht, seine Begründung läßt sich jedoch nicht halten.

a) Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß der Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG vor jeder Kündigung zu hören ist, wie schwerwiegend die Gründe auch sein mögen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene ordentliche oder außerordentliche Kündigung ist grundsätzlich unwirksam. Nur bei Leitenden Angestellten gilt etwas anderes; bei ihnen genügt eine rechtzeitige Mitteilung, während sich eine Stellungnahme des Betriebsrats erübrigt (§ 105 BetrVG).

- 9 -



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



- 9 -

b) Das Landesarbeitsgericht meint, der Kläger sei kein Leitender Angestellter. Das ergebe sich allein schon aus der Änderungskündigung, die der Kläger selbst mit Schreiben vom 28. Februar 1974 ausgesprochen hatte, ohne daß ein Änderungsvertrag bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zustande gekommen war. Bei einem solchen Sachverhalt komme es nicht darauf an, welche Aufgaben der Kläger tatsächlich hatte und ob dies dem ursprünglichen Anstellungsvertrag entsprach. Selbst wenn die Tätigkeit des Klägers die Merkmale des § 5 Abs. 3 BetrVG erfüllt haben sollte, sei seine Stellung als Leitender Angestellter mit dem Ablauf der Kündigungsfrist am 31. August 1974 entfallen. Sinn der Änderungskündigung des Klägers sei nämlich gewesen, eine Neuregelung der Aufgaben und Zuständigkeiten zu erreichen. Daraus folge, daß seine bisherige Dienststellung mit dem 31. August 1974 nicht mehr durch einen Dienstvertrag gedeckt gewesen sei.

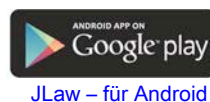
Das ist jedoch nicht richtig. Am 31. August 1974 trat kein vertragsloser Zustand ein. Da der vom Kläger erstrebte Änderungsvertrag nicht rechtzeitig zustande gekommen war, galt das Arbeitsverhältnis als verlängert, und zwar zu den Bedingungen des ursprünglichen Anstellungsvertrages. Das ergibt sich aus § 625 BGB. Der Kläger hatte im September 1974 die gleichen Rechte und Pflichten wie bisher. Deshalb hätte das Landesarbeitsgericht prüfen müssen, ob der Kläger bei Ausspruch der Änderungskündigung Leitender Angestellter war. Das ist jedoch im angefochtenen Urteil ausdrücklich offengelassen worden, obwohl die Parteien darüber lebhaft gestritten haben.

c) Der aufgezeigte Fehler würde sich im Ergebnis nicht auswirken, wenn die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts richtig wäre, daß die Beklagte den

- 10 -



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



- 10 -

Betriebsrat ordnungsgemäß gehört hat. Wenn das zuträfe, wäre die Kündigung der Beklagten betriebsverfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, gleichgültig ob der Kläger als Leitender Angestellter galt oder nicht. Die Beklagte wäre dann ihrem Betriebsrat allenfalls weiter entgegengekommen, als es das Betriebsverfassungsgesetz vorschreibt, ohne daß dies Einfluß auf die Wirksamkeit ihrer Kündigung hätte.

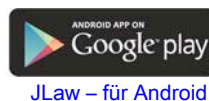
In Wahrheit ist aber der Betriebsrat nicht angehört worden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte ihren Betriebsrat lediglich gemäß § 105 BetrVG unterrichten wollen, weil sie den Kläger für einen Leitenden Angestellten hielt. Auch der Betriebsrat ist unstreitig von dieser Annahme ausgegangen. Er hatte also gar keine Veranlassung, von sich aus den Sachverhalt aufzuklären und eine Stellungnahme abzugeben. Bei dieser Sachlage kann eine Anhörung im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG nicht angenommen werden. Wie der Zweite Senat erst kürzlich entschieden hat (Urteil vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 135/76 - [demnächst] AP Nr. 13 zu § 102 BetrVG 1972 = DB 1977, 1852), muß der Arbeitgeber bei Zweifeln über die Stellung eines Leitenden Angestellten gegenüber dem Betriebsrat eindeutig zu erkennen geben, wenn er nicht nur eine Mitteilung nach § 105 BetrVG bezweckt, sondern zugleich - wenigstens fürsorglich - das Anhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG einleiten will. Dieser Rechtsprechung schließt sich der erkennende Senat an.

Geht man von diesen Grundsätzen aus, so liegt im vorliegenden Fall keine Anhörung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG vor, weil dem Betriebsrat die beabsichtigte Kündigung des Klägers nur gemäß § 105 BetrVG mitgeteilt wurde. Diese Kündigung war demnach unwirksam, wenn der Kläger die Merkmale eines Leitenden Angestellten nicht erfüllte. Der Streit darüber, ob das der Fall war,

- 11 -



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



durfte nicht dahingestellt bleiben. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb die entsprechenden Feststellungen nachholen müssen.

II. Soweit das angefochtene Urteil die umstrittene Wettbewerbsklausel betrifft, beruht es auf einem Irrtum des Landesarbeitsgerichts über den Streitgegenstand.

1. Die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Karenzentschädigung hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung aufgehoben, insoweit habe das Arbeitsgericht gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen; der Kläger habe gar nicht beantragt, die Beklagte zur Zahlung von Karenzentschädigung zu verurteilen.

Diese Begründung übergeht die Anträge, die der Kläger in der Berufungsinstanz gestellt hat. Richtig ist allerdings, daß das Arbeitsgericht dem Kläger mehr zugesprochen hat, als dieser damals verlangte. Dieser Verfahrensfehler hinderte den Kläger jedoch nicht, seine Klage in der Berufungsinstanz zu erweitern. Das ist dadurch geschehen, daß der Kläger den Zahlungstitel verteidigte, den er vom Arbeitsgericht über seinen damaligen Klageantrag hinaus erhalten hatte. Die Beklagte hat sich auf den neuen Antrag auch eingelassen, indem sie streitig verhandelte, ohne der Klageerweiterung zu widersprechen. Der prozessuale Mangel des erstinstanzlichen Urteils wurde durch die Klageerweiterung gegenstandslos (Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 308 Anm. I 1 c; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 134 I 1 b, S. 708; BGH MdR 1964, 312). Deshalb hätte das Landesarbeitsgericht dem neuen Klageantrag entsprechend über den Karenzentschädigungsanspruch entscheiden müssen.

2. Auch bei der Prüfung des Feststellungsbegehrens hat sich das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend auf die Anträge in der Berufungsinstanz eingestellt.

- 12 -

Es prüft zunächst, ob die Wettbewerbsklausel der Parteien nichtig sei, und verneint dies mit eingehender Begründung, obwohl der Kläger seine gegenteilige Auffassung in der Berufungsinstanz aufgegeben hatte. Erst an zweiter Stelle wendet sich das Landesarbeitsgericht dem vermeintlichen "Hilfsantrag" zu, mit dem der Kläger die Feststellung begehrt, daß sich das Wettbewerbsverbot (entsprechend seinem Wortlaut) nur auf das Gebiet der Regeltechnik beziehe. Diesen Antrag hält das Landesarbeitsgericht für unzulässig, weil er nur den Sinn haben könne, den Anspruch auf Karenzentschädigung zu untermauern. Insoweit lasse sich aber zur Zeit Rechtsfrieden nicht herstellen, weil der Anspruch auf Karenzentschädigung von der Wettbewerbsunterlassung des Klägers abhinge; diese sei jedoch zur Zeit nicht abschließend zu beurteilen, weil die Parteien divergierende Auffassungen über den Umfang des Wettbewerbsverbots hätten.

In der Tat hängt die Entscheidung des vorliegenden Falles von dem Umfang des Wettbewerbsverbotes und damit von der Auslegung der Wettbewerbsklausel ab. Aber diese Frage müßte das Landesarbeitsgericht klären. Das ergibt sich schon daraus, daß der Kläger den Anspruch auf Karenzentschädigung geltend macht, den das Landesarbeitsgericht ungeprüft lassen will. Darüber hinaus ist aber auch unzutreffend, daß der Feststellungsantrag des Klägers nur zur Unterstützung des Anspruchs auf Karenzentschädigung diene. Vielmehr hat der Kläger ein schutzwürdiges Interesse daran, den Umfang seiner Pflicht zur Wettbewerbsunterlassung klären zu lassen. Dabei handelt es sich auch nicht um einen Hilfsantrag, wie der Kläger ausdrücklich betont hat (Bl. 131 VA) und wie im Tatbestand des angefochtenen Urteils richtig zum Ausdruck kommt.

- 13 -



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



3. Das Landesarbeitsgericht wird danach klären müssen, ob der Kläger von der Beklagten Karenzentschädigung beanspruchen kann. Das wird entscheidend davon abhängen, ob er das vereinbarte Wettbewerbsverbot befolgt hat. Dazu muß geprüft werden, welche Tätigkeiten für den Kläger gesperrt sein sollten. In Nr. 8 des Anstellungsvertrages wird die verbotene Konkurrenztätigkeit als "Regeltechnik" bezeichnet. Auf die Auslegung dieses Begriffes spitzt sich der Streit der Parteien zu.

Bei dieser Auslegungsfrage darf das Landesarbeitsgericht nicht allein auf die Definition des vom Kläger vorgelegten Blattes DIN 19 226 (Bl. 83 VA) abstellen; auch Lehr- und Wörterbücher sind nicht ausschlaggebend. Maßgebend ist vielmehr in erster Linie, was die Parteien bei Abschluß des Anstellungsvertrages unter dem Begriff der Regeltechnik verstanden haben. Läßt sich nämlich feststellen, was die Parteien übereinstimmend zum Ausdruck bringen wollten, so ist für eine Auslegung kein Raum. Auch wenn sich ein übereinstimmender Parteiwille nicht feststellen läßt, darf nicht allein auf den Wortlaut abgestellt werden. Vielmehr sind alle Begleitumstände zu würdigen (vgl. für viele das Urteil des erkennenden Senats vom 6. Februar 1974, AP Nr. 38 zu § 133 BGB [zu I 1 der Gründel]). Daß dem Kläger die Tätigkeit auf einem Sachgebiet verboten werden sollte, auf dem sich die Beklagte weder betätigt hat noch jemals betätigen wollte, erscheint wenig wahrscheinlich.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Röglin

Der ehrenamtliche Richter
Clemens ist wegen Urlaub
an der Unterschrift ver-
hindert. Dr. Stumpf

