

Aktenzeichen: 6 AZR 683/78

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 7. Oktober 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626; HGB § 60

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](#)

6 AZR 683/78

7 Sa 842/77 Frankfurt am Main

Verkündet am
7. Oktober 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Oktober 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hollmann und Möller-Lücking für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. April 1978 - 7 Sa 842/77 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit 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:

Der im Jahre 1937 geborene Kläger war seit dem 1. Oktober 1974 bei der Beklagten als Gebietsverkaufsleiter zu einem monatlichen Bruttoverdienst von 7.000,-- DM beschäftigt. Der Kläger, der beabsichtigte, am 1. Mai 1977 mit dem Prokuristen M der Beklagten eine eigene Firma in derselben Branche wie die Beklagte zu gründen, kündigte sein Arbeitsverhältnis am 26. Januar 1977 fristgemäß zum 30. April 1977.

Am 1. Februar 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos.

Dagegen hat der Kläger Klage erhoben, mit der er die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 1. Februar 1977 nicht aufgelöst ist. Er hat ferner den Bruttolohn in Höhe von insgesamt 21.000,-- DM für die Monate Februar bis einschließlich April 1977 eingeklagt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil dem Feststellungsantrag stattgegeben mit der Begründung, die Beklagte habe einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB für die fristlose Kündigung nicht dargelegt; ihr Vorbringen in dem in der mündlichen Verhandlung überreichten Schriftsatz vom 21. Juni 1977 sei gemäß § 279 Abs. 1 ZPO a.F. als verspätet zurückzuweisen.

Mit ihrer Berufung hat die Beklagte die Auffassung vertreten, die fristlose Kündigung sei aus wichtigem Grund gerechtfertigt. Der Kläger habe noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit seinem Vorgesetzten, dem Prokuristen M vereinbart, eine Konkurrenzfirma zu gründen; er habe zusammen mit M seit Dezember 1976 die bei der Beklagten beschäftigten Vertreter abzuwerben versucht und die neue Firma am 18. Januar 1977 zur Eintragung ins Handelsregister angemeldet. Durch die Abwerbung der hochqualifizierten Vertreter der Beklagten sei diese in eine sehr schwierige wirtschaftliche Lage geraten.

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger hat demgegenüber darauf hingewiesen, eine Wettbewerbsbeschränkung habe nicht bestanden. Die neugegründete Firma habe ihre Tätigkeit erst am 1. Mai 1977 aufgenommen. Bei der Abwerbung der Vertreter der Beklagten habe es sich lediglich um erlaubte Vorbereitungshandlungen zur Neugründung einer Firma gehandelt. Er habe keine Mitarbeiter der Beklagten zur Kündigung aufgefordert, sondern im Gegenteil darauf hingewiesen, daß nur diejenigen Vertreter mit einer Einstellung rechnen könnten, die die Kündigungsfrist bei der Beklagten einhielten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten nach Beweisaufnahme zurückgewiesen.

Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung sei nicht gegeben. Zwar berechtige ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot des § 60 HGB zur fristlosen Kündigung. Bei dem Verhalten des Beklagten habe es sich jedoch nur um Vorbereitungsmaßnahmen zur Gründung eines eigenen Geschäfts gehandelt, die keine nachteiligen Wirkungen für die Beklagte gehabt hätten. Die Grenze der Vorbereitungshandlung liege da, wo der beabsichtigte Betrieb Außenwirkungen entfalte, insbesondere das Unternehmen des bisherigen Arbeitgebers ungünstig beeinflusse. Ein solches Verhalten des Klägers könne die Beklagte dem Kläger jedoch nicht mit Erfolg vorwerfen. Aus den Aussagen der Zeugen K und R ergebe sich, daß der Kläger bei den Verhandlungen mit ihnen nur eine Nebenrolle gespielt habe und daß die Initiative, diese Mitarbeiter für die neugegründete Firma zu gewinnen, von dem Zeugen M ausgegangen sei. Der Zeuge

- 4 -



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



- 4 -

K habe bekundet, M habe ihm bereits im Dezember 1976 von der neu zu gründenden Firma berichtet und ihm Provisionskürzungen wegen der zu erwartenden Beanstandungen bei den vertriebenen Schellen in Aussicht gestellt. Erstmals bei dem Besuch in der Wohnung des Zeugen K sei auch der Kläger aktiv geworden, indem er auf die Mängel der vertriebenen Schellen hingewiesen habe. Der Zeuge habe dabei ausdrücklich betont, daß die Einwirkung des Zeugen M stärker gewesen sei als die des Klägers. Auch der Zeuge R habe bestätigt, daß vom Kläger nur auf die zu erwartenden Beanstandungen hingewiesen worden sei. Diese Beanstandungen habe der Kläger allerdings offensichtlich hochgespielt. Auch bei der von dem Zeugen K geschilderten Vertreterversammlung sei der Kläger nicht weiter hervorgetreten. In dem von dem Zeugen K und R geschilderten Verhalten des Klägers könne nichts gesehen werden, was über eine zulässige Vorbeurteilungshandlung hinausgegangen wäre. Für die Beklagten sei es nicht unzumutbar, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 30. April 1977 fortzusetzen.

II. Diese Ausführungen sind nicht frei von Rechtsfehlern.

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht zwar nur daraufhin geprüft werden, ob ein bestimmter Sachverhalt an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben und ob bei der Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 275 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; zuletzt BAG AP Nr. 68 zu § 626 BGB [zu I 1 der Gründe]).

2. Dieser Prüfung hält die angefochtene Entscheidung jedoch nicht stand.

Rechtsfehlerhaft hat das Landesarbeitsgericht das Verhalten des Klägers nur unter dem Gesichtspunkt gewürdigt, ob es noch mit dem Wettbewerbsverbot des § 60 HGB im Einklang steht.

- 5 -



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



- 5 -

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf ein kaufmännischer Angestellter, der sich selbstständig machen will, sein künftiges Handelsgewerbe zwar schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorbereiten. § 60 Abs. 1 HGB verbietet ihm lediglich die Aufnahme der werbenden Tätigkeit, insbesondere also das Vorbereiten der Vermittlung und des Abschlusses von Konkurrenzgeschäften (vgl. BAG 14, 72 [75 ff.] = AP Nr. 3 zu § 60 HGB [zu I b der Gründe]; AP Nr. 5 und 6 zu § 60 HGB; AP Nr. 8 zu § 626 BGB, zuletzt AP Nr. 9 zu § 60 HGB). Daraus ergibt sich, daß lediglich solche Vorbereitungsmaßnahmen unzulässig sind, die schon selbst als Teil der werbenden Tätigkeit aufzufassen sind. Vorbereitungs-handlungen, die in die Interessen des Arbeitgebers nicht unmittelbar eingreifen, erfüllen die Voraussetzungen des § 60 Abs. 1 HGB hingegen nicht (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 60 HGB [zu I 1 bzw. zu I 2 b der Gründe]). Insoweit ist die rechtliche Würdigung des Berufungsgerichts vertretbar.

b) Das Berufungsgericht hat aber nicht gesehen, daß der Kläger - auch unabhängig von Wettbewerbsverstößen - seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt haben könnte. Der Arbeitnehmer hat, solange er im Arbeitsverhältnis steht, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Hiergegen könnte der Kläger verstoßen haben, indem er sich an den in der Hauptsache wohl durch den Zeugen M in die Wege geleiteten Abwerbungsversuchen eigener Arbeitnehmer der Beklagten zumindest beteiligt hat. Inwieweit der Kläger dabei selbst aktiv geworden ist, bedarf noch weiterer Aufklärung. Hierbei wird insbesondere auch zu berücksichtigen sein, ob die Außendienstmitarbeiter als geschlossene Gruppe abgeworben werden sollten und ob es sich hierbei um unmittelbar dem Kläger als Verkaufsleiter unterstellte Vertreter gehandelt hat. Diese Besonderheiten des Einzelfalles könnten dazu führen, in dem Verhalten des Klägers einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zu sehen, selbst wenn er im übrigen ein eigenes Handelsgewerbe zulässigerweise lediglich vorbereitet haben sollte.

- 6 -



gez.: Dr. Auffarth Dr. Heither Michels-Holl
Dr. Hollmann Möller-Lücking

