

Einseitiges Wettbewerbsverbot ist ungültig

Ist im Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers vereinbart, dass im Falle einer Kündigung seitens des Mitarbeiters ein Wettbewerbsverbot gilt und dafür eine Karenzentschädigung gezahlt wird, so ist diese Absprache für den Arbeitnehmer unverbindlich. Er kann wählen: Entweder er verzichtet auf das Verbot und auf die Entschädigung oder er hält sich an das Verbot und kann die Karenzzahlungen verlangen.

Quelle: Wolfgang Büser

Bestehen eines Anspruchs auf Karenzentschädigung nach der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes; Berechtigung sich im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber von einem Wettbewerbsverbot zu lösen; Wirksamkeit der Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots bei einem befristeten Arbeitsverhältnis; Vorliegen der Voraussetzungen eines Erlassvertrages; Umfang der Überprüfbarkeit einer Aufhebungsklausel

Gericht: BAG

Datum: 07.09.2004

Aktenzeichen: 9 AZR 612/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2004, 29347

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Karlsruhe - 14.01.2003 - AZ: 2 Ca 265/02

LAG Baden-Württemberg - 16.09.2003 - AZ: 14 Sa 12/03

Rechtsgrundlagen:

§ 74 HGB

§ 75 Abs. 2 HGB

§ 133 BGB

§ 157 BGB

Fundstellen:

ArbRB 2005, 133-134 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2005, 779 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 8/2005, 6-9

JR 2006, 132 (amtl. Leitsatz)

NWB 2005, 2015-2016 (Kurzinformation)

NZA 2005, 1376 (amtl. Leitsatz)

SAE 2007, 5-8

BAG, 07.09.2004 - 9 AZR 612/03

Redaktioneller Leitsatz:

1. Eine Abrede, wonach ein Wettbewerbsverbot nur nach einer vom Arbeitnehmer ausgelösten Beendigung des Dienstvertrages gelten soll, ist unzulässig. Die §§ 74 ff. HGB sind unabdingbar; von ihnen darf nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden. Nach § 75 Abs. 2 HGB ist der Arbeitnehmer bei einer vom Arbeitgeber veranlassten ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, sich vom Wettbewerbsverbot zu lösen. Wird ihm dieses Recht durch eine Vertragsgestaltung genommen, ist das Wettbewerbsverbot gegenüber dem Arbeitnehmer unverbindlich. Der Arbeitnehmer kann entsprechend § 75 HGB zwischen Lossagung vom Wettbewerbsverbot und entschädigungspflichtiger Karenzeinhaltung wählen.
2. Eine in einer Aufhebungsvereinbarung geschlossene Ausgleichsklausel umfasst auch das Wahlrecht nach § 75 HGB .

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 16. September 2003 - 14 Sa 12/03 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung von Karenzentschädigung aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot.
- 2 Der Kläger schloss mit der Beklagten am 30. September 2000 einen Anstellungsvertrag, nach dem er zum 1. Januar 2001 als "leitender Angestellter" und "Mitglied der Geschäftsleitung" eingestellt wurde. In § 1 des Anstellungsvertrags heißt es weiter:
 - 3 *"Nach Ablauf des Probearbeitsverhältnisses, welches nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz auf 12 Monate befristet ist, wird Herr Dr. R zum Geschäftsführer bestellt. Während des Probearbeitsverhältnisses vertritt er die Gesellschaft gemeinsam mit einem Geschäftsführer.

Eine Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen."*
- 4 In § 2 des Anstellungsvertrags ist vereinbart:
 - 5 *"Während der Befristung kann das Vertragsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Nach Ablauf dieses Vertragsverhältnisses wird mit Herrn Dr. R ein Geschäftsführeranstellungsvertrag vereinbart, der dann auch die Bestellung zum Geschäftsführer, sowie eine erfolgsabhängige Gehaltsregelung beinhaltet."*
- 6 § 10 des Anstellungsvertrags lautet:
 - 7 *"Herr Dr. R wird für die Dauer von einem Jahr nach durch ihn ausgelöster Beendigung des Dienstvertrages nicht für ein Unternehmen tätig werden, das auf den Arbeitsgebieten der Gesellschaft (Spezial Pharma-Logistik) tätig ist sowie auf diesen Arbeitsgebieten keine Geschäfte machen und keine Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen unmittelbar oder mittelbar erwerben. Hiervon*

ausgenommen ist lediglich der Erwerb von Wertpapieren ausschließlich zu Vermögensbildungszwecken.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes zahlt die Gesellschaft Herrn Dr. R eine Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen Vergütung. Auf die Entschädigung werden Einkünfte angerechnet, die Herr Dr. R während der Dauer des Wettbewerbsverbotes aufgrund einer Tätigkeit bezieht, soweit die Einkünfte die zuletzt bezogene Vergütung um 10 von 100 übersteigt."

- 8 In § 11 Satz 1 des Anstellungsvertrags verpflichtet sich der Kläger, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienstvertrag Stillschweigen zu bewahren.
- 9 Am 12. November 2001 teilte die Beklagte dem Kläger mit, nach den Vorstellungen des Hauptgesellschafters werde er über den 31. Dezember 2001 hinaus nicht beschäftigt. Gleichzeitig wurde er gebeten, das Büro zu räumen und die Schlüssel abzugeben. Am 22. November 2001 erhielt der Kläger den Entwurf einer Aufhebungsvereinbarung. Danach sollte das Anstellungsverhältnis zum 31. März 2002 enden und § 2 Abs. 2 des Anstellungsvertrags keine Anwendung finden; der Dienstwagen sollte bis zum Jahresende zurückgegeben und das Gehalt im Übrigen bis zum 31. März 2002 bezahlt werden. Weitergehende Ansprüche sollten nicht bestehen. Dagegen schlug der Kläger mit Schreiben vom 27. November 2001 eine Übernahme der Kosten seines Outplacement durch die Beklagte vor. Falls er nicht spätestens zum 1. April 2002 eine neue Stelle gefunden habe, solle ihm die Beklagte als "Übergangsregelung" für die Dauer von maximal sechs Monaten die Hälfte seiner bisherigen monatlichen Bezüge zahlen. Das lehnte die Beklagte ab und übersandte dem Kläger im Januar 2002 weitere Vertragsentwürfe. Unter dem 7. Februar 2002 kam der Kläger auf sein Schreiben vom 27. November 2001 zurück. Da seine Bemühungen um eine neue Anstellung vergeblich gewesen seien, sehe er sich nicht in der Lage, den Vertrag ohne die gewünschte Übergangsregelung zu unterzeichnen. Hierauf ließ sich die Beklagte nicht ein. Der Kläger unterschrieb daraufhin am 5. März 2002 die von der Beklagten bereits unter dem 24. Januar 2002 unterzeichnete Aufhebungsvereinbarung. Sie lautet:
- 10 "1.
Die Parteien sind sich einig, dass das zwischen ihnen bestehende Anstellungsverhältnis aus dringenden betrieblichen Gründen auf Veranlassung der Firma zum 31. März 2002 enden wird.
- § 2 Abs. 2 des Anstellungsvertrages findet keine Anwendung.*
2.
Herr Dr. B R wird unter Fortzahlung der vertragsmäßigen Bezüge und unter Anrechnung etwaigen Resturlaubs mit sofortiger Wirkung unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt.
3.
Das Herrn Dr. B R zur Verfügung gestellte Dienstfahrzeug ist mit Wirkung zum 31. Dezember 2001 zurückzugeben ...
- Stattdessen erhält Hr. Dr. B R ein Ersatzfahrzeug von Typ ...*
4.
Herr Dr. B R ist berechtigt, mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche das bestehende Vertragsverhältnis zu beenden. Die von Herrn Dr. B R erzielten Verdienste werden auf sein Gehalt angerechnet.
5.
Weitergehende Ansprüche insbesondere einer Erstattung etwaiger Kosten an Herrn Dr. B R für von ihm beauftragte "Outplacement"-Berater bestehen nicht.

6.

Wenn einzelne Bestimmungen unwirksam sein sollten, so wird die Wirksamkeit dieser Vereinbarung in ihrer Gesamtheit nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Regelung tritt eine solche, die den gewollten wirtschaftlich entspricht oder am nächsten kommt."

- 11 Das in § 10 des Anstellungsvertrags geregelte Wettbewerbsverbot wurde im Verlauf der Verhandlungen über die Beendigung der vertraglichen Beziehungen von keiner der Parteien angesprochen.
- 12 Mit Schreiben vom 15. April 2002 teilte der Kläger der Beklagten mit, wie ihr bekannt sei, sehe der Anstellungsvertrag ein Wettbewerbsverbot für den Fall vor, dass das Arbeitsverhältnis von seiner Seite aus beendet werde. Ein solches den Arbeitnehmer benachteiligendes, bedingtes Wettbewerbsverbot sei unverbindlich. Das bedeute, dass es grundsätzlich zunächst keine rechtlichen Wirkungen entfalten könne. Das gelte auch dann, wenn das Anstellungsverhältnis wie hier durch einen Aufhebungsvertrag ende. Allerdings stehe ihm in diesem Fall ein Wahlrecht zu, ob er sich an das Wettbewerbsverbots gebunden halten wolle oder nicht. Das gelte ungeachtet der Ziffer 5 der Aufhebungsvereinbarung, da eine solch allgemein gehaltene Klausel keinen Einfluss auf seine Rechte habe. Er erkläre ausdrücklich, sich für den im Anstellungsvertrag vereinbarten Zeitraum an das Wettbewerbsverbot gebunden zu halten. Zugleich forderte der Kläger die Beklagte vergeblich auf, ihm für den Monat April 2002 die ihm zustehende Karenzentschädigung zu zahlen.
- 13 Der Kläger macht nunmehr Karenzentschädigung für die Monate April 2002 bis März 2003 einschließlich in rechnerisch unstreitiger Höhe geltend und hat hierzu zuletzt beantragt,
- 14
1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.220,42 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz des Bürgerlichen Gesetzbuches seit 1. Mai 2002 zu zahlen,
 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 31.322,52 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 5.220,42 Euro brutto vom 1. Juni bis 30. Juni 2002, aus 10.440,84 Euro brutto vom 1. Juli bis 31. Juli 2002, aus 15.661,26 Euro brutto vom 1. August bis 31. August 2002, aus 20.881,68 Euro brutto vom 1. September bis 30. September 2002, aus 26.102,10 Euro brutto vom 1. Oktober bis 31. Oktober 2002 und aus 31.322,52 Euro brutto seit dem 1. November 2002 zu zahlen,
 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn jeweils 5.220,42 Euro brutto monatlich für November 2002 bis März 2003, fällig jeweils zum Letzten des betreffenden Monats, zu bezahlen.
- 15 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 16 Die zwischen den Parteien bestehenden Rechte und Pflichten seien abschließend in der Aufhebungsvereinbarung geregelt.
- 17 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

- 18 Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Karenzentschädigung. Das im Anstellungsvertrag geregelte nachvertragliche Wettbewerbsverbot war unverbindlich. Mit der Aufhebungsvereinbarung vom 5. März 2002 ist das Recht des Klägers erloschen, die Wettbewerbsvereinbarung wirksam werden zu lassen.
- 19 I.

Als Anspruchsgrundlage für die geforderte Karenzentschädigung kommt allein § 10 des Anstellungsvertrags in Betracht. Darauf kann der Kläger den erhobenen Anspruch nicht stützen.

20 1.

Das in § 10 des Anstellungsvertrags geregelte Wettbewerbsverbot soll nur nach einer vom Kläger "ausgelösten Beendigung des Dienstvertrages" gelten. Eine solche Abrede ist unzulässig. Die §§ 74 ff. HGB sind unabdingbar; von ihnen darf nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden (§ 75d Satz 1 HGB). Nach § 75 Abs. 2 HGB ist der Arbeitnehmer bei einer vom Arbeitgeber veranlassten ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, sich vom Wettbewerbsverbot zu lösen. Dieses Recht wird ihm durch eine Vertragsgestaltung wie sie hier vorliegt genommen. Das Wettbewerbsverbot ist deshalb gegenüber dem Arbeitnehmer unverbindlich. Der Arbeitnehmer kann entsprechend § 75 HGB zwischen Lossagung vom Wettbewerbsverbot und entschädigungspflichtiger Karenzeinhaltung wählen (ständige Rspr. des BAG seit 14. Juli 1981 - 3 AZR 515/78 - BAGE 37, 26 [BAG 14.07.1981 - 3 AZR 515/78]). Der Kläger hat diese Rechtslage in seinem Geltendmachungsschreiben vom 15. April 2002 zutreffend dargestellt.

21 Daran ändert die rechtswirksame Befristung des Anstellungsvertrags nichts. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis auf Grund einer Befristung endet, ist durch ein unverbindliches Wettbewerbsverbot in seiner künftigen beruflichen Tätigkeit in gleicher Weise eingeschränkt wie ein Arbeitnehmer, der auf Grund ordentlicher Kündigung des Arbeitgebers seinen Arbeitsplatz verliert. Die im Schrifttum umstrittene Frage, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer das Lossagerecht dann hat, wenn er dem Arbeitgeber vergeblich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbietet (so Bauer/Diller Wettbewerbsverbote 3. Aufl. Rn. 452) , oder ob das Wettbewerbsverbot stets in Kraft tritt (Wertheimer NZA 1997, 522, 525), stellt sich nicht.

22 2.

Die vom Kläger im April 2002 der Beklagten mitgeteilte Entscheidung, das Wettbewerbsverbot einhalten zu wollen, hat keine Zahlungspflichten der Beklagten begründet. Dem steht die in Ziffer 5 der Aufhebungsvereinbarung geschlossene Ausgleichsklausel entgegen; sie umfasst auch die Ausübung des Wahlrechts nach § 75 HGB . Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

23 a)

Mit Ziffer 5 der Aufhebungsvereinbarung hatte das Landesarbeitsgericht eine nichttypische Vertragsklausel auszulegen. Die Auslegung solcher nichttypischer Erklärungen ist Sache der Tatsachengerichte und in der Revision nur eingeschränkt überprüfbar. Der Überprüfung unterliegt, ob bei der Auslegung die Rechtsvorschriften über die Auslegung (§§ 133 , 157 BGB) richtig angewendet worden sind, ob der Tatsachenstoff vollständig verwertet, gegen Erfahrungssätze oder Denkgesetze verstoßen worden ist, ob die Auslegung auf Verfahrensfehlern beruht oder ob eine gebotene Auslegung unterlassen ist (ständige Rechtsprechung BAG vgl. Senat 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - EzA BGB § 615 Nr. 108) . Ist ein solcher Fehler nicht festzustellen, ist das Revisionsgericht an die Auslegung des Landesarbeitsgerichts gebunden, auch wenn ein anderes Auslegungsergebnis möglich erscheint oder näher liegt (BGH 8. Oktober 2003 - XII ZR 50/02 - ZIP 2003, 2155) .

24 b)

Inhalt und Umfang einer Ausgleichsklausel sind durch Auslegung nach Maßgabe der §§ 133 , 157 BGB zu ermitteln. Wollen Parteien ihre Rechtsbeziehungen abschließend bereinigen, kommen der Erlassvertrag, das konstitutive und das deklaratorische positive oder negative Schuldanerkenntnis in Betracht. Ein Erlassvertrag ist anzunehmen, wenn die Parteien vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgehen, diese aber übereinstimmend nicht mehr erfüllt werden soll. Ein negatives Schuldanerkenntnis liegt vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekanntem Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen (BAG

25 c)

Das Landesarbeitsgericht ist entgegen der Revision rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis gelangt, der Kläger habe mit Ziffer 5 der Aufhebungsvereinbarung ein solches Schuldanerkenntnis abgegeben.

26 aa)

Die Wortlautauslegung (§ 133 BGB) ist nicht zu beanstanden. Die Formulierung der Ziffer 5, in der es heißt: "Weitergehende Ansprüche ... bestehen nicht", spricht für das Verständnis des Landesarbeitsgerichts, außer den in den vorstehenden Ziffern 1 bis 4 geregelten Ansprüche sei alles andere erledigt. Dem steht der nach Ansicht des Klägers fehlende "Detailreichtum" der "eher atypischen" Aufhebungsvereinbarung nicht entgegen. "Atypisch" waren bereits die zu regelnden Sachverhalte, nämlich das rechtliche Schicksal des an sich bereits zum 31. Dezember 2001 beendeten (Probe-) Arbeitsverhältnisses und die Aufhebung der Verpflichtung der Beklagten, mit dem Kläger nach Maßgabe des Arbeitsvertrags einen Dienstvertrag als Geschäftsführer zu schließen. Beides ist einer Regelung zugeführt worden, in dem das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März 2002 verlängert wurde, sich die Beklagte zur Entgeltzahlung bei gleichzeitiger Freistellung des Klägers und der Stellung eines näher beschriebenen Dienstwagens verpflichtete.

27 bb)

Entgegen der Behauptung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nicht "übersehen", dass die in Ziffern 1 bis 4 geregelten Ansprüche zeitlich auf das Beendigungsdatum 31. März 2002 begrenzt sind. Vielmehr hat es diesen Aspekt mehrfach berücksichtigt, so ua. bei seiner auch nach Ansicht des Klägers zutreffenden Würdigung, die Vereinbarung habe Vergleichscharakter. Hierauf ist es zurückgekommen, indem es unter Auswertung der Entstehungsgeschichte angenommen hat, nach der strikten Ablehnung der vom Kläger gewünschten Zahlungen ab 1. April 2002 habe festgestanden, dass die Beklagte keine nachvertragliche Zahlungen leisten werde.

28 cc)

Die Rüge, dem Wortlaut der Urkunde lasse sich an keiner Stelle entnehmen, dass auch Ansprüche der Beklagten erledigt sein sollten, greift nicht durch. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts liegt nach der systematischen Stellung der Erledigungsklausel im Text und der fehlenden Beschränkung auf Ansprüche des Klägers nahe. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung hierauf nicht gestützt. Vielmehr hat es die Erledigung möglicher Ansprüche des Klägers auf Zahlung von Karenzentschädigung selbst für den Fall angenommen, dass die Klausel allein die Ansprüche des Klägers erledigen sollte.

29 dd)

Auch unter diesem Aspekt ist die Auslegung nicht zu beanstanden. Der Kläger meint, aus der ausdrücklichen Erwähnung der Kosten des Outplacement als nicht erstattungsfähig, ergebe sich, alle anderen Ansprüche insbesondere die auf Karenzentschädigung sollten aufrechterhalten bleiben. Dem kann nicht zugestimmt werden. Die gesonderte Benennung bestimmter ausgeschlossener Ansprüche lässt allenfalls erkennen, dass die Parteien diese Fragen während der Verhandlungen berührt und deshalb im Vertrag ausdrücklich angesprochen haben (vgl. Bauer/Diller BB 2004, 1274) .

30 ee)

Im Zweifel ist anzunehmen, dass Parteien eine rechtswirksame Regelung treffen wollen (BAG 20. August 1996 - 9 AZR 471/95 - BAGE 84, 17) . Auch hieraus kann der Kläger nichts zu seinen Gunsten herleiten. Ansprüche des Klägers auf Karenzentschädigung konnten rechtswirksam

aufgehoben werden und nicht nur "uno actu" mit der Aufhebung des Wettbewerbsverbots. Er übersieht, dass die Beklagte wegen der Unverbindlichkeit des Wettbewerbsverbots keinen Einfluss auf dessen Wirksamwerden hatte. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Unterlassung von Wettbewerb entsteht in diesem Fall erst mit der Wahl des Arbeitnehmers. Bis dahin hatte es allein der Kläger in der Hand, das Wettbewerbsverbots in Kraft zu setzen. Über diese Befugnis konnte er verfügen und den Anspruch auf Karenzentschädigung durch konstitutives negatives Schuldanerkenntnis iSv. § 397 Abs. 2 BGB zum Erlöschen bringen.

31 ff)

Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, in der Regel wollten die Parteien in einem Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis abschließend bereinigen und alle Ansprüche erledigen, gleichgültig, ob sie daran dächten oder nicht, entspricht das der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (31. Juli 2002 - 10 AZR 513/01 - BAGE 102, 103 [BAG 31.07.2002 - 10 AZR 513/01] und - 10 AZR 558/01 - AP BGB § 611 Konkurrenzklausele Nr. 48 = EzA HGB § 74 Nr. 64; 19. November 2003 - 10 AZR 174/03 - AP BGB § 611 Konkurrenzklausele Nr. 50 = EzA BGB 2002 § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 2 mit insoweit krit. Anm. Bauer/Diller BB 2004, 1274) . Ausgleichsklauseln sind danach grundsätzlich "weit" auszulegen. Ob ein Erfahrungssatz besteht, "im Zweifel" erfasse eine umfassende Erledigungsklausel auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, oder ob die gebotene "weite Auslegung" von Ausgleichsklauseln lediglich bedingt, dass die Umstände des Einzelfalls in besonderer Weise zu berücksichtigen sind, kann offen bleiben. Das Landesarbeitsgericht hat die streitbefangene Klausel umfassend an Hand der Besonderheiten des Einzelfalls gewürdigt und ist auf Grund dieser Würdigung zu seinem Auslegungsergebnis gelangt.

32 gg)

Auch Denkgesetze sind nicht verletzt. Die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, möglicherweise seien die Parteien davon ausgegangen, das Wettbewerbsverbot sei gar nicht zum Tragen gekommen und deshalb sei hierüber keine ausdrückliche Regelung getroffen, ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht "spekulativ". Denn nach dem Wortlaut von § 10 Abs. 1 des Anstellungsvertrags sollte es für eine von der Beklagten veranlassten Beendigung des Arbeitsvertrags nicht eingreifen. Diese Ausgangssituation spricht nicht gegen sondern für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts und den von ihm hervorgehobenen Zweck der Ziffer 5, unter die Vertragsbeziehungen einen Schlusstrich zu ziehen. Für beide Parteien war dann das Wettbewerbsverbot ohne Bedeutung. Ein bedeutungsloses Wettbewerbsverbot aufrechtzuerhalten, macht keinen Sinn (vgl. Bauer/Diller BB 2004, 1274, 1277) .

33 Deshalb geht auch der Angriff des Klägers fehl, er habe den diversen Vertragsentwürfen und der abschließend von der Beklagten formulierten Erledigungsklausel nicht entnehmen können, dass die Beklagte kein Interesse "mehr" am Wettbewerbsverbot gehabt habe. Denn die Beklagte war an einer Wettbewerbsenthaltung des Klägers ohnehin nur interessiert, wenn der Kläger gegen ihren Willen die Stelle gewechselt hätte. Das hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei berücksichtigt.

34 hh)

Ohne Erfolg rügt der Kläger, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht nicht berücksichtigt, dass die Beklagte die Erledigungsklausel formuliert habe. Maßgeblich sei deshalb seine Sicht als Empfänger. Er habe nicht erkennen müssen, dass nach dem Willen der Beklagten auch die Wettbewerbsabrede aufgehoben sein sollte. Das trifft nicht zu. Geht es wie hier um die Auslegung eines Vertrags sind nach § 157 BGB die wechselseitigen Erklärungen jeweils aus der Sicht des Erklärungsempfängers auszulegen. Für die streitbefangene Erledigungsklausel bedeutet das, dass der Kläger und die Beklagte beide jeweils Erklärender und Erklärungsempfänger sind. Dass die Beklagte die Aufhebungsvereinbarung formuliert hat, führt zu keinem anderen Maßstab für die Auslegung.

35 ii)

Entgegen der Revision hat das Landesarbeitsgericht die Begleitumstände fehlerfrei gewürdigt. Nach seinen Feststellungen hat sich die Beklagte um eine Anschlussbeschäftigung des Klägers bemüht. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht übersehen, dass die "Pharmabranche" nicht das wettbewerbsrelevante Tätigkeitsfeld war. Vielmehr hat es diesen Umstand berücksichtigt, wenn auch nicht die vom Kläger gewünschten Schlüsse daraus gezogen.

36 jj)

Rechtsfehler zeigen sich entgegen der Revision auch nicht, soweit das Landesarbeitsgericht die Entstehungsgeschichte in die gebotene Auslegung einbezogen hat. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Würdigung der fehlgeschlagenen Versuche des Klägers, mit Hilfe der gewünschten Übergangsregelung für sechs Monate in den Genuss regelmäßiger nachvertraglicher Zahlungen der Beklagten zu kommen. Die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, die Karenzentschädigung hätte ihn wirtschaftlich sogar noch bessergestellt, ist nachvollziehbar. Der Hinweis des Klägers, die Karenzentschädigung sei ungünstiger, weil sie voraussetze, dass er für die Dauer eines Jahres Karenz halte, verfängt nicht. Das wäre nur der Fall gewesen, wenn er realistisch Aussicht gehabt hätte, seine Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Konkurrenztaetigkeit zu vermeiden.

37 II.

Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Revision nach § 97 ZPO zu tragen.

38 Düwell
Zwanziger
Reinecke
Schwarz
Heilmann

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt In dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.