

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung ! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: §§ 74, 75, 75 a HGB

Leitsätze:

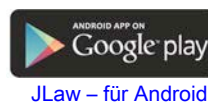
- 1.) Eine Vertragsklausel, daß ein Wettbewerbsverbot einseitig vom Prinzipal in Kraft gesetzt wird, verstößt gegen § 75 a HGB und wird daher durch die Bestimmungen des § 75 a HGB ersetzt.
- 2.) Die schuldhafte Zuwiderhandlung gegen ein Wettbewerbsverbot schließt den Anspruch auf die Karenzentschädigung für die Dauer der Zuwiderhandlung aus.
- 3.) Legt eine Partei eine in ihrer Bedeutung zweifelhafte Bestimmung des Arbeitsvertrags einseitig zu ihren Gunsten aus, so handelt sie schuldhaft, wenn sich ihre Auslegung als falsch herausstellt.

Aktenzeichen: 2 AZR 123/54

Urteil des BAG vom 19. Januar 1956 LAG. Stuttgart



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 123/54

III Sa 170/53 (Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 19. Januar 1956

gez. Weinrich
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 1956 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Eberhard und Wendel für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der III. Kammer des Landesarbeitsgerichts in Stuttgart vom 14. Januar 1954 - III Sa 170/53 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die II. Kammer des Landesarbeitsgerichts Stuttgart zurückverwiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war aufgrund des schriftlichen Vertrages vom 5. März 1951 als Akquisitions-Ingenieur gegen ein festes Monatsgehalt und Provision bei der Beklagten als Angestellter tätig. "Für den Fall der Lösung des Vertrages durch ihn selbst oder der Lösung aus einem wichtigen in seiner Person liegenden Grunde" durch die Beklagte war ihm nach § 7 des Anstellungsvertrags für die Dauer eines Jahres seit der Lösung des Vertrages unter "räumlicher Beschränkung auf seinen Tätigkeitsbereich bei der Fa. B: untersagt, eine Stellung ähnlicher Art in einem Wettbewerbsunternehmen anzutreten. Die Beklagte sollte berechtigt sein, von einer Inkraftsetzung der Wettbewerbsklausel ganz oder teilweise abzusehen.

Nach dem ursprünglichen Vertrage (§ 7 Abs. 1) erstreckte sich der räumliche Tätigkeitsbereich des Klägers u.a. auch auf das Gebiet von Köln, Hilden, Wülfrath und Düsseldorf. Seit dem 31. Dezember 1951 oder dem 31. März 1952 hatte sich sein räumliches Tätigkeitsgebiet jedoch geändert; das genannte Gebiet gehörte nicht mehr dazu.

Auf Anregung des Klägers lösten die Parteien den Vertrag zum 31. Oktober 1952.

Nach einer Zwischenstellung, die nicht unter das Wettbewerbsverbot fiel, war der Kläger seit dem 1. April 1953 als Akquisitionsagent für die S GmbH., einem Konkurrenzunternehmen der Beklagten, tätig und zwar auch in dem Gebiet von Köln, Hilden, Wülfrath und Düsseldorf.

Der Kläger verlangt von der Beklagten die vereinbarte Karenzentschädigung für die Monate April bis Juni 1953 in der Höhe von insgesamt 1590,-- DM.

Das Arbeitsgericht hat ihm diesen Betrag zugesprochen, das Landesarbeitsgericht dagegen die Klage abgewiesen.

Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Aufrechterhaltung des Urteils des Arbeitsgerichts, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.



Entscheidungsgründe:

1) Die vom Landesarbeitsgericht für die Zulassung der Revision in erster Linie gegebene Begründung, daß "die Auslegung des § 7 des Dienstvertrages zweifelhaft sein kann und nicht ohne grundsätzliche Bedeutung ist", geht fehl. Denn daß das Landesarbeitsgericht die Rechtslage für zweifelhaft hält, gibt ihm nach § 69 Abs. 3 Satz 1 ArbGG noch nicht die rechtliche Möglichkeit, zur Klärung der Zweifel die Revision zuzulassen (BAG 2,31). Ebenso wenig reicht dazu der Hinweis auf die grundsätzliche Bedeutung der Auslegung aus. Denn eine grundsätzliche Bedeutung liegt nur dann vor, wenn die entschiedene Rechtsfrage nicht nur den entschiedenen Einzelfall, sondern darüber hinaus das Interesse der Gesamtheit an der Einheit und der Fortentwicklung des Rechts berührt (BAG 2, 28). Daher kommt der richtigen Auslegung eines einzelnen Arbeitsvertrages, wenn es sich nicht um typische Vertragsklauseln handelt, regelmäßig keine grundsätzliche Bedeutung zu (BAG 2,29).

Indes hat das Landesarbeitsgericht, wenn auch erst in zweiter Linie, die Zulassung der Revision auch auf die als grundsätzlich bezeichnete Bedeutung der von ihm in den Entscheidungsgründen bejahten Frage gestützt, ob ein unbewußter Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot den Anspruch auf die Karenzentschädigung zu Fall bringt. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten und den Begriff der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache nicht offensichtlich verkannt. Die zugelassene Revision ist daher statthaft.

2) Der vom Kläger erhobene Anspruch stützt sich auf die Wettbewerbsklausel des § 7 des Anstellungsvertrags, aus der er die vereinbarte Karenzentschädigung verlangt. Daß diese Wettbewerbsklausel von selbst in Kraft getreten ist und nicht, wie die Beklagte meint, nur wirksam wurde, wenn die Beklagte sie - gewissermaßen durch Herbeiführung des Eintritts einer aufschiebenden Potestativbedingung - ausdrücklich in Kraft setzte, bejaht das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht. Es hält offenbar eine Regelung, die von § 75 a HGB im Sinne der von der Beklagten vertretenen Aus-



legung abweicht, für rechtlich zulässig, legt aber entgegen der Auffassung der Beklagten die Klausel des Vertrages, daß die Beklagte berechtigt sei, von einer Inkraftsetzung der Wettbewerbsklausel abzusehen, dahin aus, daß das Wettbewerbsverbot verbindlich vereinbart sei, die Beklagte aber das Recht erhalten solle, sie einseitig außer Kraft zu setzen.

Rechtsirrig ist allerdings der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts. Nach § 75 d Satz 1 HGB kann sich der Prinzipal nicht auf eine Vereinbarung berufen, durch die von den Vorschriften der §§ 74 bis 75 c HGB zum Nachteil des Handlungsgehilfen abgewichen wird. Dies gilt also auch für die in § 75 a HGB für einen gültigen Verzicht auf das Wettbewerbsverbot und für die Folgen eines Wettbewerbsverbots getroffene Regelung. Danach bedarf der Widerruf aber der Schriftform, muß vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden und hat schließlich nicht den vollen Wegfall der Karenzentschädigung, sondern nur ihre Begrenzung auf ein Jahr zur Folge. Diesen vom Gesetz dem Handlungsgehilfen gewährten Schutz würde dem Kläger aber die von der Beklagten dem Vertrage gegebene Auslegung entziehen; auf jeden Fall würde die - im Falle einer aufschiebenden Potestativbedingung - beim Kläger darüber bestehende Ungewißheit, ob die Beklagte die Wettbewerbsklausel überhaupt in Kraft setzen werde, zu ihren Gunsten seine Beweglichkeit bei der Erlangung einer neuen Stellung erheblich einschränken, ohne daß er hierfür eine Gegenleistung erhielte. Selbst wenn die von der Beklagten dem Vertrage gegebene Auslegung richtig wäre, könnte die Beklagte sich daher nicht auf sie berufen; diese Vertragsbestimmung würde durch die gesetzliche Bestimmung des § 75 a HGB ersetzt werden.

Ob entsprechend der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (RAG ARS 14,87) für hochbezahlte Handlungsgehilfen eine Ausnahme zu machen ist, bedarf hier keiner Entscheidung. Denn der Kläger hat das in § 75 b Satz 2 HGB für die hochbezahlten Handlungsgehilfen verlangte Mindestgehalt nicht erreicht. Dieses beträgt nach der Verordnung vom 23. Oktober 1923 (RGBl. I Seite 990) zur Zeit



etwa 16800,-- DM (Baumbach-Duden HGB, 11. Aufl. § 68 Erl.2). Der Kläger bezog nach § 5 des Anstellungsvertrages monatlich nur mindestens 1000,--DM, nach seinen unwidersprochenen Angaben in der Klageschrift tatsächlich 1060,- DM monatlich.

3) Von den beiden in § 7 Abs. 1 Satz 1 des Anstellungsvertrags alternativ aufgestellten Bedingungen für das Wirksamwerden der Wettbewerbsklausel kommt hier nur die Lösung des Vertrags durch den Kläger selbst in Frage. Das Landesarbeitsgericht läßt es dahingestellt, ob diese Bedingung eingetreten oder ob der Anstellungsvertrag nicht vielmehr zum 31. Oktober 1953 durch einen Aufhebungsvertrag und daher nicht von dem Kläger allein gelöst ist. Dem Landesarbeitsgericht kommt es hierauf auch nicht an, weil es wegen der von ihm angenommenen Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot den Anspruch auf die Karenzentschädigung ausschließt. Falls aber, wie noch zu erörtern ist, dieser Einwand nicht durchgreifen sollte, kann an diesem dann für die Entscheidung wichtigen Teil des Klagegrundes nicht als unerheblich vorbeigegangen werden.

Die Lösung der Frage gibt nicht § 75 d Satz 1 HGB, wonach sich der Prinzipal auf eine Vereinbarung nicht berufen kann, durch die von den Vorschriften der §§ 74 bis 75 c HGB zum Nachteil des Handlungsgehilfen abgewichen ist, in Verbindung mit den in § 75 HGB bezeichneten Gründen für das Unwirksamwerden des Wettbewerbsverbots. Denn im vorliegenden Falle handelt es sich nicht darum, ob das an sich wirksame Wettbewerbsverbot nachträglich wegen der besonderen Handlungsweise einer der Parteien unwirksam geworden ist, sondern allein darum, unter welchen Voraussetzungen überhaupt das Wettbewerbsverbot bestehen sollte. In einer solchen Vereinbarung sind die Parteien an sich frei. Sie können also die Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots auf ganz bestimmte Fälle beschränken und jedenfalls von dem Wettbewerbsverbot von vornherein den Fall ausnehmen, daß der Arbeitsvertrag nicht durch eine Kündigung, sondern durch einen Aufhebungsvertrag gelöst wird. Darin liegt auch keine in § 75 d Satz 2 verbotene Umgehung der gesetzlichen Vorschriften über das Mindestmaß der Entschädigung.



Bei der danach notwendigen Auslegung des § 7 Abs. 1 Satz 1 des Anstellungsvertrags, die im wesentlichen dem Tatrichter obliegt, wird das Landesarbeitsgericht folgendes zu berücksichtigen haben. Als Bedingungen, unter denen das Wettbewerbsverbot in Kraft tritt, zählt - an sich erschöpfend - § 7 Abs. 1 Satz 1 des Anstellungsvertrags alternativ auf: erstens die Lösung des Vertrags durch den Kläger - und zwar entgegen § 75 Abs. 1 HGB in jedem Falle - und zweitens die Lösung aus einem in seiner Person liegenden wichtigen Grunde durch die Beklagte. Der Wortlaut des Anstellungsvertrages spricht nicht von "Kündigung" durch den Kläger, sondern von "Lösung". Bei einer Lösung des Vertrags durch Aufhebungsvertrag wirkt aber der Kläger an sich gleichfalls mit; der Wortlaut schließt es also nicht ohne weiteres aus, auch den Fall der Lösung durch einen Aufhebungsvertrag als von dem Wettbewerbsverbot erfaßt anzusehen. Abgesehen von dieser etwa aus dem Wortlaut zu entnehmenden Auslegung wird das Landesarbeitsgericht - gegebenenfalls im Rahmen einer ergänzenden Vertragsauslegung - zu erwägen haben, ob die Parteien etwa den Fall der vertraglichen Aufhebung überhaupt nicht ins Auge gefaßt haben und sich lediglich an § 75 Abs. 2 HGB haben anlehnen und so überhaupt nur den Fall haben ausschließen wollen, daß die Beklagte einseitig den Vertrag löst.

4) Das Landesarbeitsgericht gelangt zur Abweisung der Klage, indem es annimmt, daß der Kläger während der Zeit, für die er hier die Karenzentschädigung verlangt, fahrlässig gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen habe, wobei es rechtlich davon ausgeht, daß der Handlungsgehilfe, der schuldhaft gegen das Wettbewerbsverbot verstößt, nicht gleichzeitig die Karenzentschädigung in Anspruch nehmen kann.

Dieser Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts, die der herrschenden Lehre entspricht und von der Revision auch nicht in Zweifel gezogen wird, ist beizutreten. Solange der frühere Handlungsgehilfe dem Wettbewerbsverbot zuwiderhandelt, wird der frühere Prinzipal von der

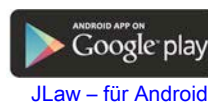


Zahlung der Karenzentschädigung nach § 323 Abs. 1, § 325 Abs. 1 Satz 3 BGB frei. Denn die dem früheren Handlungsgehilfen obliegende Leistung, nämlich die Unterlassung des Wettbewerbs, ist für die Zeit, während deren er dem Wettbewerbsverbot zuwidergehandelt hat, unmöglich geworden.

5) Das Landesarbeitsgericht hält ein bewußtes Zuwiderhandeln gegen das Wettbewerbsverbot nicht für erforderlich, um den Anspruch auf die Karenzentschädigung zu Falle zu bringen; ob auch ein unverschuldeter Irrtum genügt, läßt das Landesarbeitsgericht offenbar dahingestellt; es hält die Handlungsweise des Klägers jedenfalls für fahrlässig. Zu Unrecht greift die Revision diese Ausführungen mit dem Hinweis an, daß die Zweifelhaftigkeit der Auslegung des Vertrags auch nur eine Fahrlässigkeit ausschließe.

Dahingestellt bleiben kann, ob der Handlungsgehilfe nicht schon durch eine schuldlose Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot nach § 323 Abs. 1 BGB den Anspruch auf die Karenzentschädigung verliert. Denn jedenfalls hat der Kläger fahrlässig gehandelt. Daß er den Anstellungsvertrag etwa unrichtig ausgelegt und sich durch das Wettbewerbsverbot für nicht gehindert gehalten hat, in seiner neuen Stellung auch das Gebiet von Köln, Hilden, Wülfrath und Düsseldorf zu bearbeiten, schließt sein Verschulden nicht aus, sofern seine Auslegung falsch ist. Bei einer solchen einseitigen Auslegung eines in seinem Inhalt zweifelhaften Anstellungsvertrags handelt die Vertragspartei eben auf eigene Gefahr; die Folgen eines etwaigen Irrtums bei der Auslegung muß sie auf sich nehmen (RAG 4,92; 6,16). Der von der Revision vertretene gegenteilige Standpunkt, nämlich daß die Verletzung einer zu Zweifeln Anlaß gebenden Vertragsklausel nicht fahrlässig sei, würde zu dem Ergebnis führen, daß die Vertragsverletzung praktisch häufig ohne Folgen bliebe; dieses Ergebnis wäre mit den Erfordernissen des Wirtschaftslebens nicht vereinbar.

6) Eine Zuwiderhandlung des Klägers gegen das Wettbewerbsverbot bejaht das Landesarbeitsgericht, indem es das Verbot dahin auslegt, jedes Gebiet sollte geschützt sein, in wel-



chem der Kläger irgend einmal für die Beklagte tätig gewesen war, und nicht nur das, in welchem er zufällig gerade zuletzt gearbeitet hatte. Dabei erwägt es, daß der Kläger mit der Kundschaft auch eines früher von ihm bearbeiteten Gebietes bekannt geworden war, in seiner neuen Stellung also an seine früheren Besuche anknüpfen konnte und hierbei insbesondere auch noch durch seine Kenntnis von den "internen Dingen" der Beklagten, insbesondere von deren Produktion, von ihren Vor- und Nachteilen und den Einzelheiten der Preisgestaltung, der Beklagten, eine nachhaltigere Konkurrenz machen konnte als in einem völlig fremden Gebiet.

Diese Erwägungen des Landesarbeitsgerichts, die die Revision bekämpft, erschöpfen indes nicht den Inhalt und den Sinn der von den Parteien getroffenen Wettbewerbsklausel. Richtig ist allerdings, daß die Parteien den Fall, daß der Arbeitsbezirk des Klägers sich änderte, in dem vereinbarten Wettbewerbsverbot nicht erwähnen. Der allgemein gehaltene Wortlaut des Anstellungsvertrags, der die Wettbewerbsklausel auf "seinen Tätigkeitsbereich bei der Firma B" beschränkte, trifft für den Fall der Änderung des ursprünglich vereinbarten Arbeitsbezirks des Klägers keine Bestimmung und nimmt jedenfalls, was die Revision übersieht, von dem Wettbewerbsverbot auch nicht die Bezirke ausdrücklich aus, deren Bearbeitung dem Kläger später durch eine vertragliche Änderung seines Tätigkeitsbereichs entzogen wurden. Wenn dieser Wortlaut auch bei der Auslegung der Vereinbarung nicht unberücksichtigt bleiben kann, so ist aber doch nach § 133 BGB der wirkliche Wille der Parteien zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Die von der Revision aufgezeigte Gefahr, daß die Beklagte durch einen ständigen Wechsel des Arbeitsgebiets des Akquisiteurs allmählich das gesamte Bundesgebiet schützen könnte, scheidet für die Auslegung praktisch aus, da einer ständigen Änderung des Arbeitsgebiets des Akquisiteurs die dadurch herbeigeführte Minderung seiner Erfolgsaussichten entgegensteht. Bei der Erforschung des wirklichen Willens der Parteien kann aber an



einem anderen, möglicherweise entscheidenden Gesichtspunkt nicht vorbeigegangen werden, der dem Landesarbeitsgericht offenbar entgangen ist. Nach § 74 a Abs. 1 Satz 3 HGB beträgt die höchstzulässige Dauer eines Wettbewerbsverbots für einen Handlungsgehilfen zwei Jahre. Auf eine so lange Schutzfrist hat die Beklagte offenbar keinen Wert gelegt, sondern sich mit einer Schutzfrist von nur einem Jahre begnügt. Dies könnte einen Anhaltspunkt dafür bieten, daß die Parteien einen Bezirk, aus dem der Kläger als Akquisiteur seit einem Jahre ausgeschieden war, überhaupt nicht mehr für schutzbedürftig angesehen haben und auf ihn daher das Wettbewerbsverbot nicht haben erstrecken wollen. Mindestens seit dem 31. März 1952, also seit einem Jahr, hatte der Kläger aber den Bezirk, auf den sich nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts die Verletzung des Wettbewerbsverbots bezog, nicht bearbeitet, als er am 1. April 1953 seine Stellung bei der Firma S GmbH antrat.

Zudem konnte der Kläger die von dem Landesarbeitsgericht zur Stützung der von ihm vorgenommenen Auslegung angeführte Kenntnis der "internen Dinge" der Beklagten in jedem anderen Arbeitsgebiet Deutschlands offenbar mit dem gleichen Erfolge im Konkurrenzkampf mit der Beklagten verwerten wie in einem früher von ihm bearbeiteten Gebiet; denn es liegt auf der Hand, daß der Wettbewerb der Beklagten und der neuen von dem Kläger vertretenen Firma sich auf das ganze Bundesgebiet gleichmäßig erstreckt.

7) Da hiernach die Erwägungen, die das Landesarbeitsgericht zur Auslegung des zeitlichen und räumlichen Umfangs des Wettbewerbsverbots angestellt hat, mangelhaft sind, kann das angefochtene Urteil, das im entscheidenden Punkte auf diesen Erwägungen beruht, keinen Bestand haben und muß aufgehoben werden. Andererseits ist die Sache auch noch nicht zur Endentscheidung reif. Die endgültige Auslegung des Vertrags sowohl hinsichtlich der Frage, ob die Wettbewerbsklausel auch für den Fall der Lösung des Arbeitsvertrags durch einen Aufhebungsvertrag vereinbart war (siehe oben 3), als auch



- 10 -

hinsichtlich der Frage, ob ein Bezirk, dessen Bearbeitung dem Kläger seit mehr als einem Jahr entzogen war, nicht mehr von dem Wettbewerbsverbot erfaßt wurde (siehe oben 6), ist, wie zu dem ersteren Punkt schon gesagt, der Tatsacheninstanz vorbehalten.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Boldt

Dr. Eberhard

Wendel

