

5. Dez. 1966

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: HGB §§ 75 b, 67, 68, 70 Abs. 2, 74, 74 a, 75 c;
GewO §§ 133 f, 133 a; BGB §§ 242, 343, 394, 628 Abs. 2;
EG BGB Art. 7 Abs. 1; Internationale Zuständigkeit;
ZPO §§ 12 ff., 38, 322, 850 c, 850 d

Leitsätze:

1. Ist ein deutscher Handlungsgehilfe von einem ausländischen Arbeitgeber für eine Tätigkeit außerhalb Europas eingestellt und ist die Anwendung deutschen Rechts vereinbart, so ist die Verbindlichkeit eines Wettbewerbsverbots nicht von der Vereinbarung einer Karenzentschädigung abhängig (§ 75 b Satz 1 HGB). Dies gilt mindestens dann, wenn der ausländische Arbeitgeber als Tochterfirma eines deutschen Unternehmens in engster Beziehung zur Mutterfirma steht und sich faktisch von einer Niederlassung ohne eigene Rechtspersönlichkeit nicht unterscheidet.
2. Ein mit einem technischen Angestellten vereinbartes Wettbewerbsverbot ist dann nicht schon wegen Fehlens einer Karenzentschädigung oder einer sonstigen Gegenleistung des Arbeitgebers als unwirksam anzusehen, wenn ein Handlungsgehilfe unter entsprechenden Voraussetzungen durch ein Wettbewerbsverbot ohne Vereinbarung einer Karenzentschädigung gebunden werden könnte.
3. Bei einer Tätigkeit in Entwicklungsländern dient ein auf die Branche des Arbeitgebers bezogenes Wettbewerbsverbot regelmäßig berechtigten geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers, ohne daß es auf die Art der Tätigkeit des Angestellten innerhalb der Branche im einzelnen ankommt. Es ist Sache des Arbeitnehmers, Umstände vorzutragen, die auf eine andere Interessenlage in seinem Fall schließen lassen.

Aktenzeichen: 3 AZR 207/66

Urteil des BAG vom 5. Dezember 1966 LAG Hamburg

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4. Beantwortet ein Arbeitgeber eine unberechtigte und daher unwirksame außerordentliche Kündigung durch ein Hausverbot, so gibt er damit regelmäßig zu erkennen, daß er auf eine Fortsetzung des Vertragsverhältnisses keinen Wert legt. Das Arbeitsverhältnis endet dann entweder kraft einverständlicher Aufhebung oder fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteilstenor zugestellt
am 5. Dezember 1966

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 2. Dezember 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterrinnen Professorin Dr. Hilger und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Handrack und Rossmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 4. Februar 1966 - 3 Sa 108/65 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt der Beklagte.

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

- 2 -



Tatbestand:

Die Klägerin ist eine Tochtergesellschaft der Firma M , H , und betreibt in Nigeria ein Handelsunternehmen. Sie beschäftigt sich mit dem Verkauf, der Montage und Reparatur von Kraftfahrzeugen, insbesondere von Sattelaufliegern und schweren Anhängern. Die Parteien haben am 19. Februar 1963 einen "Dienstvertrag für Angestellte im Ausland" geschlossen, der auf Geschäftspapier der Firma M , H , geschrieben wurde und eine Laufzeit von zwei Jahren haben sollte. Als Tätigkeitsgebiet des Beklagten bestimmte der Vertrag:

"Alle anfallenden Reparatur-, Montage- und Neubauarbeiten im Motoren-, Aggregate- und Fahrzeugbau selbst durchzuführen, auf Anforderung auch Werkstattführung und Leitung sowie Ersatzteildisposition zu übernehmen.

Auf Wunsch der Geschäftsleitung sind bei betrieblicher Notwendigkeit auch andere angemessene Aufgaben zu übernehmen, insbesondere als Urlaubs- und Krankheitsvertretung."

Der Beklagte erhielt ein Monatsgehalt von (umgerechnet) 1.200,-- DM brutto, ferner freie Unterkunft, Bedienung und Reinigung der Wäsche. Zwischen den Parteien wurde folgende Wettbewerbsklausel vereinbart:

"Der Angestellte verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Vertragsverhältnisses weder als Angestellter noch als selbständiger Kaufmann oder in sonstiger Weise direkt oder indirekt tätig zu werden

im Beschäftigungsland für ein Unternehmen der Branche der Firma oder ein Unternehmen, welches mit der Firma in Geschäftsverbindung steht oder im letzten Jahr vor Vertragsende stand,

außerhalb des Beschäftigungslandes für ein Unternehmen, das in dem Beschäftigungsland in der Branche der Firma geschäftlich tätig ist.

Wettbewerbsentschädigung wird nicht gezahlt.

Der Angestellte verpflichtet sich zu einer Vertragsstrafe in Höhe von DM 20.000,-- für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot."

Weiter vereinbarten die Parteien Anwendung deutschen Rechts und als Gerichtsstand den deutschen Hauptsitz

der Firma, d.h. H . Beide Parteien erhielten eine Vertragsausfertigung.

Am 12. April 1963 trat der Beklagte seine Tätigkeit in A /Nigeria an. Am 9. März 1964 schrieb er an die Firma M , H wie folgt:

"
Leider mußte ich im Verlauf meiner Tätigkeit aber auch feststellen, daß entgegen meinen ursprünglichen Erwartungen mein gegenwärtiges Arbeitsfeld keine weiteren Entfaltungen bietet und daß sich meine Aufgaben im wesentlichen auf die Überwachung der Montagearbeiten beschränken. Sie werden mir beipflichten, daß ich gerade jetzt in einem Lebensalter stehe, in dem es für einen Techniker außerordentlich wichtig ist, ein Arbeitsfeld zu haben, aus dem er Anregungen schöpfen und verwirklichen kann, um indirekt seinen weiteren beruflichen Werdegang zu sichern.

Aus diesen Überlegungen heraus möchte ich Sie bitten, mit einer angemessenen Frist mein Vertragsverhältnis vorzeitig zu lösen. Vertraglich gesehen bin ich mir der dadurch entstehenden Situation voll bewußt, doch ich halte es für zweckmäßiger, mit offenen Karten zu spielen, als daß ich die vertraglich noch verbleibende Zeitspanne möglicherweise mit geringerem Enthusiasmus verstreichen lassen sollte.

Die Möglichkeit, daß ich nach Lösung des Vertrages auch weiterhin in Nigeria tätig sein könnte, möchte ich zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausschließen. Für diesen Fall würde ich Ihnen jedoch versichern, daß meine neue Tätigkeit nicht in einer artverwandten Sparte liegen würde, so daß von Ihrer Seite keine Bedenken hinsichtlich eines möglichen Wettbewerbs zu bestehen bräuchen.

Ich würde mich freuen, wenn Sie meinem Wunsche Ihre wohlwollende Zustimmung geben würden....."

Da die Klägerin eine vorzeitige Auflösung des Vertrages ablehnte, wandte sich der Beklagte am 17. März 1964 an den Mitinhaber der Klägerin, Herrn O M , und bat erneut um vorzeitige Auflösung des Vertragsverhältnisses zum 1. Mai 1964. In dem Brief heißt es:

"Nach reiflicher Überlegung habe ich mich entschlossen, mich persönlich an Sie in meiner Kündigungsangelegenheit zu wenden. Herr S las mir gestern Teile des Antwortschreibens der dortigen Geschäftsleitung auf meine schriftliche Kündigung vom 9.3.64 vor, die Ihnen ja vorliegt.



Um auf die Gründe meiner Kündigung weiter einzugehen und diese näher zu erläutern, möchte ich Ihnen mitteilen, daß ich in meiner jetzigen Position

- 1) keine beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten für die Zukunft sehe und auch mein jetziges Wissen nicht voll auswerten kann,
- 2) nach einjährigem Studium der hiesigen Verhältnisse davon überzeugt bin, daß mein Gehalt inklusive Nebenleistungen nicht dem entspricht, was hier für Personen in vergleichbaren Stellungen bezahlt wird,
- 3) gewisse Paragraphen meines Vertrages unzumutbar und unvertretbar sind, die für mich eventuell in nicht allzu langer Zeit von Bedeutung werden könnten,
- 4) sich mein technisches Wissen mit den Instruktionen, die ich von der Geschäftsleitung in A wie auch in H bekomme, oft nicht in Einklang bringen lassen und ich dadurch in Konflikte gebracht werde, da ich zwischen dem Kunden und meinem Arbeitgeber stehe. Auf der einen Seite wird von mir verlangt, daß ich die mir anvertrauten Aufgaben bestens erfülle, auf der anderen Seite aber wird mir diese Möglichkeit nicht gegeben.

Aus diesen Gründen halte ich es für alle Teile für vorteilhaft, wenn das Vertragsverhältnis zum 1. Mai 1964 gelöst werden könnte. Mir ist daran gelegen, daß dieses in gegenseitigem Einverständnis geschieht, und ich möchte Sie bitten, mir Ihre Zustimmung im Namen der Firma zu geben.

Um einmal die Kehrseite der Angelegenheit zu betrachten, werden Sie auch einsehen, daß es kaum erstrebenswert erscheint, wenn ich mein zweites Jahr sozusagen gezwungenermaßen bei der Firma M verbringe, denn der Wert eines Mitarbeiters, der nicht 100 %ig und mit ganzem Herzen dabei ist, ist für die Firma recht zweifelhaft.

Wie Ihnen Herr S vermutlich auch schrieb, haben mir verschiedene Firmen Angebote gemacht, nachdem meine Kündigungspläne bekannt wurden. Ich wäre eventuell interessiert, in Nigeria zu bleiben, wenn ich ein Angebot bekäme, welches sich finanziell sowie auch von der Arbeit hier für mich lohnt. In diesem Fall versichere ich Ihnen aber, daß ich eine derartige Stellung nur akzeptieren würde, wenn ich der Firma M damit keinen Schaden zufügte. Meine Kenntnisse über die Verhältnisse bei Ihrer hiesigen Firma würde ich selbstverständlich für mich behalten.

....."



Daraufhin erhielt der Beklagte folgende Antwort vom
1. April 1964:

"Ich habe Ihr Schreiben vom 17. März 1964 vorliegen
und ohne zu irgendwelchen Ihrer Ausführungen Stellung
zu nehmen, lehne ich Ihnen eine vorzeitige Kündigung
des Vertrages ab. Es nützt auch nichts, daß Sie glauben,
mich mit Drohungen einschüchtern zu wollen, wie
Sie es mit dem letzten Absatz auf der 1. Seite Ihres
Briefes vom 17. März versuchen."

Mit Schreiben vom 7. April 1964 teilte der Beklagte der
Firma M in H mit, daß er seine
Tätigkeit auf alle Fälle zum 30. April 1964 beenden werde,
worauf diese ihn mit Schreiben vom 13. April 1964 darauf
hinwies, daß er damit vertragsbrüchig werde und daß sie
ihn für den Schaden in Anspruch nehmen müsse. Am 28. April
1964 wurde dem Beklagten ein unter dem 30. April 1964
datiertes Schreiben der Klägerin ausgehändigt, das wie
folgt lautete:

"Da Sie vertragsbrüchig geworden sind, indem Sie Ihre
Arbeit mit dem heutigen Tage einfach bei uns niedergelegt
haben, geben wir Ihnen hierdurch Haus- und
Platzverbot für unsere Geschäftsräume und Werkstätten.

Ihr restliches Aprilgehalt in Höhe von £ 68.6.- behalten
wir ein, da unsere Firma gegen Sie wegen Vertragsbruchs
Klage erhoben hat."

Der Beklagte trat unmittelbar danach eine Tätigkeit als
Betriebsleiter der Firma I in E /Nigeria an.
Diese Firma vertreibt wie die Klägerin schwere Kraftfahr-
zeuge, insbesondere Sattelaufleger und schwere Anhänger.
Während seiner Tätigkeit bei der "I " hat der Beklagte
u.a. auch Kraftfahrzeuge der Klägerin vertrieben.

Die Klägerin verlangt von dem Beklagten einen Teil-
betrag der vereinbarten Vertragsstrafe in Höhe von
6.050,-- DM und Schadenersatz wegen der vorzeitigen
Arbeitsniederlegung. Als Schaden hat sie die Kosten für
drei Stellenanzeigen berechnet, mit denen sie im April
1964 einen Nachfolger für den Beklagten suchte (777,-- DM),
ferner die Flugkosten für den Nachfolger und einen Ange-
stellten, der den Nachfolger einzuarbeiten hatte (zusätzlich:
3.566,-- DM).

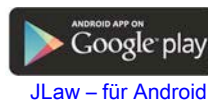
Der Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Er hat vorgetragen, das Arbeitsgericht in Hamburg sei sachlich und örtlich unzuständig. Der ganze Arbeitsvertrag, jedenfalls aber das Wettbewerbsverbot, sei sittenwidrig und daher unwirksam. Das Konkurrenzverbot gehe so weit, daß es eine wirtschaftliche Knebelung darstelle; im übrigen habe er das Verbot auch gar nicht verletzt. Zur fristlosen Kündigung sei er berechtigt gewesen, weil man ihm in einem Schreiben der Firma M , H , vom 19. Februar 1964 Beihilfe zum Kundenbetrug zugemutet habe. In diesem Schreiben hieß es u.a.:

"..... unsere Trailer sind zu schwer.
Unsere Kalkulation war bisher:
Trägersauslegung für das vorgesehene Gewicht
+ 50 % Zuschlag für Schwingungsbeiwert für die schlechten Straßen
+ 50 % Überladungsreserve.
Diese Sicherheitsfaktoren werden von Herrn ... als ganz entschieden überhöht abgelehnt und würden uns der Konkurrenz gegenüber nur in Nachteil bringen
Infolgedessen werden unsere gesamten Zeichnungen mit sofortiger Wirkung überarbeitet, die Träger werden erheblich schrumpfen und Gewichtseinsparungen bis zu 1/2 t mit sich bringen.
Bis nun diese neuen Lieferungen kommen, bitten wir Sie aber, hierüber nichts verlauten zu lassen, denn sonst würden Sie Ihre gegenwärtigen Verkäufe nur stören ...
--- Wir werden also die Tatsache, daß wir in Zukunft leichter bauen, damit übermalen, daß wir die gleiche Stabilität erhalten, indem wir hochwertigere Stähle nehmen.
In Wirklichkeit bleibt die Stahlqualität unverändert die gleiche; lediglich die Überlastungsreserve wird auf ein normales Maß gesenkt"

Auch durch das Hausverbot am 28. April 1964 und die Einbehaltung des restlichen Aprilgehalts habe die Klägerin dem Beklagten einen Grund für die fristlose Kündigung gegeben.

Wegen der Zahlung des Restgehalts (700,-- DM und Zinsen) hat der Beklagte Widerklage erhoben.

Die Klägerin hat Abweisung der Widerklage beantragt. Sie rechnet mit ihrem Schadenersatzanspruch gegen die Widerklagerforderung auf.



Das Arbeitsgericht hat der Klage insoweit stattgegeben, als die Klageforderung nicht durch die Aufrechnung erloschen ist; die Widerklage hat es abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat nur der Beklagte Berufung eingelegt. Seine Berufung wurde zurückgewiesen. Mit der Revision wehrt sich der Beklagte weiter gegen den Klageanspruch der Klägerin; ferner verfolgt er nach wie vor seinen Widerklageanspruch.

Entscheidungsgründe:

I. Gegen die Parteifähigkeit der Klägerin bestehen keine Bedenken. Die Klägerin ist eine juristische Person nach nigerianischem Recht. Das ist zwar nicht ausdrücklich festgestellt, ergibt sich aber aus dem Akteninhalt; auch die Vorinstanz geht davon aus. Die Parteifähigkeit ausländischer juristischer Personen bestimmt sich nach dem Recht des Heimatlandes. Das entspricht dem Rechtsgedanken, auf dem Art. 7 Abs. 1 EGBGB und § 50 Abs. 1 ZPO beruhen, und ist ganz herrschende Meinung (vgl. z.B. RGZ 117, 215 [217]; Soergel-Kegel, BGB, Bd. V, 9. Aufl., EGBGB Art. 7 Bem. 3 und Art. 10 Bem. 15; Riezler, Internationales Zivilprozeßrecht, 1949, S. 416; Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 50 Bem. VI 1).

II. Beide Vorinstanzen haben auch mit Recht ihre Zuständigkeit bejaht; denn die Parteien haben den Gerichtsstand des deutschen Hauptsitzes der Firma, H , zugleich mit der Anwendung deutschen Rechts zulässigerweise vereinbart.

Es handelt sich nicht um die örtliche, sondern um die internationale Zuständigkeit, nämlich um die Frage, ob der Rechtsstreit vor ein deutsches oder vor ein nigerianisches Gericht zu bringen ist (vgl. Großer Senat des BGH, BGHZ 44, 46 = AP Nr. 3 zu § 512 a ZPO). Das deutsche Recht wendet auf die internationale Zuständigkeit die Regeln der §§ 12 ff. ZPO über die örtliche Zuständigkeit entsprechend an (BGH, aaO, S. 47). Insbesondere ist anerkanntes Recht, daß auch die internationale Zuständigkeit entsprechend § 38 ZPO durch Vereinbarung geregelt



werden kann (vgl. z.B. Riezler, aaO, S. 306 ff.; Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, 1959, Nr. 358 ff.; Stein-Jonas, aaO, § 38 Bem. IV).

Die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte folgt aus § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG.

III. Das Landesarbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, Schadenersatz in Höhe von 3.443,-- DM zu leisten und den eingeklagten Teilbetrag der Vertragsstrafe in Höhe von 6.050,-- DM, zusammen 9.493,-- DM, zu zahlen. Beides ist zu Recht geschehen.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht können allerdings Bedenken bestehen, ob die Rechtskraft des angefochtenen Urteils bestimmt genug ist. Würde es daran fehlen, dann wäre dies von Amts wegen in der Revisionsinstanz zu berücksichtigen (BAG 11, 346 [349, 350] = AP Nr. 7 zu § 322 ZPO [zu Nr. 4]).

Der Vertrag sieht Vertragsstrafen in Höhe von 20.000,-- DM "für jeden Fall der Zuwiderhandlung" vor. Die Klägerin verlangt einen Teilbetrag von 6.050,-- DM. Diesen hat das Landesarbeitsgericht zuerkannt, ohne ausdrücklich festzustellen, für welchen Fall der Zuwiderhandlung die Vertragsstrafe ausgeworfen ist. Aus den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ergibt sich aber, daß das Landesarbeitsgericht den Abschluß des Arbeitsvertrages zwischen dem Beklagten und der Firma I, als Konkurrenzunternehmen der Klägerin in Nigeria, und die Tätigkeit des Beklagten für diese Firma im ganzen als Verstoß gegen die Wettbewerbsklausel angesehen hat. Damit ist die Rechtskraft des angefochtenen Urteils ausreichend bestimmt. Würde etwa die Klägerin in einem weiteren Rechtsstreit aufgrund desselben Sachverhaltes nicht nur weitere Teilbeträge der Vertragsstrafe einklagen, sondern geltend machen, es liege ein weiterer Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot vor und die Vertragsstrafe sei folglich erneut verwirkt, so könnte der Beklagte dem seine rechtskräftig geschehene Verurteilung entgegenhalten.



IV. In materiellrechtlicher Hinsicht sind die Angriffe der Revision gegen die Verurteilung des Beklagten zur Schadenersatzleistung nicht begründet.

1. Es kann dahinstehen, ob das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Beklagten oder der Klägerin aufgelöst worden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Beklagte den auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag unberechtigt vorzeitig gekündigt hat; es hat also offenbar in dem Schreiben des Beklagten vom 7. April 1964 eine außerordentliche auf den 30. April 1964 befristete Kündigung gesehen.

Das Landesarbeitsgericht hat weiter aufgrund einer eingehenden Würdigung des Sachverhaltes dargelegt, daß der Beklagte zu dieser vorzeitigen Kündigung nicht berechtigt war. Die hiergegen von der Revision erhobenen Rügen sind nicht begründet; Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts sind nicht zu erkennen. Der Grund, den der Beklagte für seine Kündigung angeführt hat, ist das Schreiben der Firma M , H , vom 19. Februar 1964, in dem er eine Aufforderung zum Kundenbetrug sehen will. Das Landesarbeitsgericht hat offen gelassen, ob dieses Schreiben geeignet gewesen wäre, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen; jedenfalls könne der Beklagte seine Kündigung nicht damit begründen, und zwar aus drei Gründen: Erstens habe das Schreiben seine Kündigung gar nicht veranlaßt; zweitens habe er zu lange mit seiner Kündigung gewartet, nachdem er das Schreiben bereits kannte, und drittens habe er die Klägerin nicht auf seine Bedenken hingewiesen und nichts unternommen, um sie zum Widerruf ihrer Anordnung zu bewegen.

Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe seine Pflicht zu umfassender Würdigung des gesamten Sachverhaltes verletzt, weil es sich eine Beurteilung des Schreibens vom 19. Februar 1964 erspart und damit den wichtigsten Umstand ungeklärt gelassen habe. Dies ist



deshalb nicht richtig, weil das Landesarbeitsgericht es ausdrücklich hat dahinstehen lassen, ob das Schreiben vom 19. Februar 1964 einen Kündigungsgrund hätte ergeben können. Damit hat es also zugunsten des Beklagten unterstellt, daß dessen Ansicht insoweit richtig sei. Hiergegen ist nichts einzuwenden. Das Gericht darf Rechtsansichten - ebenso wie Tatsachenbehauptungen - einer Partei als richtig unterstellen. Zeigt sich, daß durch die Unterstellung das Ergebnis nicht beeinflußt wird, so ergibt sich daraus gleichzeitig, daß der unterstellte Umstand unerheblich ist, und jedes weitere Eingehen darauf erübrigt sich. Das Landesarbeitsgericht durfte also offen lassen, ob das Schreiben der Firma M

vom 19. Februar 1964 an sich geeignet war, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, weil die Kündigung des Beklagten bei umfassender Würdigung aller Begleitumstände auf jeden Fall aus anderen Gründen unwirksam war.

Die Revision rügt weiter, das Berufungsgericht habe seine Feststellung unzulänglich begründet, daß das Schreiben vom 19. Februar 1964 die Kündigung des Beklagten nicht verlaßt habe. Das Gericht habe vor allem nicht berücksichtigt, daß der Beklagte unter Nr. 4 seines Schreibens vom 17. März 1964 mit aller zumutbaren Bestimmtheit seine Beanstandung vorgebracht habe. Es habe ferner übersehen, daß die Klägerin die Beanstandung des Beklagten sofort verstanden und in ihrer Antwort vom 1. April 1964 sogar als "Drohung" bezeichnet habe.

Das Landesarbeitsgericht hat indessen anhand des Schriftwechsels ohne Rechtsfehler festgestellt, daß der Beklagte bis zum 7. April 1964 immer nur eine einverständliche Lösung angestrebt und daß er sich zur Begründung seines Wunsches nicht auf das Schreiben der Klägerin vom 19. Februar 1964 berufen hat. Nr. 4 des Schreibens vom 17. März 1964 enthält zwar eine vage Andeutung, die vielleicht auf das Schreiben der Klägerin vom 19. Februar 1964 anspielen sollte, aber im nächsten Absatz wird dann doch nur eine einverständliche Vertragsbeendigung



als für alle Teile vorteilhaft empfohlen. Bis zum 7. April 1964 standen in allen Schreiben des Beklagten ganz andere Erwägungen im Vordergrund. Der Beklagte war mit seinen beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten und seinem Gehalt unzufrieden und bat daher um Entlassung aus dem Vertrag. Mit vollem Recht sagt das Landesarbeitsgericht dazu: So schreibt kein Arbeitnehmer, der glaubt, wegen unzumutbarer Weisungen seines Arbeitgebers fristlos kündigen zu können. Es trifft auch nicht zu, daß die Klägerin die Beanstandung in Nr. 4 seines Schreibens vom 17. März 1964 als "Drohung" des Beklagten aufgefaßt habe. Im Schreiben des Herrn M vom 1. April 1964 werden zwar "Drohungen" des Beklagten erwähnt; dabei wird aber als "Drohung" der "letzte Absatz auf der ersten Seite" des Briefes vom 17. März 1964 (das ist der vorletzte im Tatbestand wiedergegebene Absatz) bezeichnet. In diesem Absatz hatte der Beklagte angekündigt, er werde künftig "nicht 100 %ig und mit ganzem Herzen dabei" sein. Dieser Absatz bezieht sich also nicht auf das Schreiben der Firma M vom 19. Februar 1964 und kann keinesfalls so verstanden werden, als ob der Beklagte damit ein unzumutbares Ansinnen der Klägerin oder ihrer Mutterfirma hätte zurückweisen wollen.

Somit steht fest, daß die Kündigung des Beklagten nicht durch das Schreiben vom 19. Februar 1964 veranlaßt worden ist; deshalb kommt es - da der Beklagte keinen anderen Kündigungsgrund geltend gemacht hat und auch kein anderer Grund ersichtlich ist - auf die Hilferwägungen des Landesarbeitsgerichts zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung nicht mehr an. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Falle mit Recht eine ausdrückliche Abmahnung verlangt, falls der Beklagte wirklich aufgrund des Schreibens vom 19. Februar 1964 hätte kündigen wollen. Das Schreiben stammte von der Mutterfirma, nicht von der Klägerin. Es war auch nicht unmittelbar an den Beklagten gerichtet und betraf seine Arbeit nur insoweit, wie er Kunden zu beraten hatte. Eine Beanstandung des Beklagten hatte alle Aussicht, berücksichtigt zu werden, sei es,



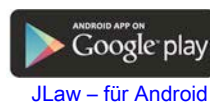
daß die Klägerin von der empfohlenen "Übermalung" ganz Abstand nahm, sei es, daß sie sie wenigstens nicht von ihrem Techniker erwartete, der von den Kunden als Sachverständiger angesprochen wurde. Der Beklagte konnte nicht ohne weiteres annehmen, daß die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit ihm aufs Spiel gesetzt hätte, falls er sich geweigert hätte, das umstrittene Schreiben zu befolgen.

Der Beklagte war also nicht berechtigt, das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu lösen; seine Arbeitsniederlegung stellt einen Vertragsbruch dar. Den daraus entstandenen Schaden muß er ersetzen.

2. Es kann allerdings zweifelhaft sein, ob die wirkungslose Kündigung des Beklagten vom 7. April 1964 aufgrund des Einverständnisses der Klägerin oder eine fristlose Kündigung der Klägerin am 28. April 1964 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. Das Platzverbot, das zwar das Datum vom 30. April 1964 trägt, aber dem Beklagten schon am 28. April 1964 ausgehändigt wurde, läßt beide Annahmen zu. Hierdurch würde sich aber an der Rechtslage nichts ändern.

Die angekündigte Arbeitsniederlegung war - wie dargelegt - vertragswidrig. Die Klägerin hatte also ihrerseits einen Grund, der zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigte. Das Schreiben der Klägerin vom 28. April 1964 nimmt ganz eindeutig auf die Arbeitsniederlegung Bezug. Sowohl eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses wie eine fristlose Kündigung seitens der Klägerin wäre also bei dieser Betrachtungsweise durch vertragswidriges Verhalten des Beklagten veranlaßt, und der Beklagte hätte den durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Schaden zu ersetzen (§ 628 Abs. 2 EGB; § 70 Abs. 2 HGB; vgl. BAG 6, 280 [287] = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG [zu II 2 b]).

3. Die Schadenshöhe ist nicht mehr streitig. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin die Inseratkosten zugebilligt, die bei der Suche eines Nachfolgers entstanden sind (777,- DM), ferner die Flugkosten für den Nachfolger



und einen Begleiter, der den Nachfolger kurzfristig einarbeiten mußte (4.402,-- DM) abzüglich der beim Beklagten ersparten Rückflugkosten (1.036,-- DM). Es ergibt sich ein Gesamtschaden in Höhe von 4.143,-- DM. Zu dieser Schadensberechnung äußert sich der Beklagte in der Revisionsinstanz nicht mehr. Sie ist auch nicht zu beanstanden.

4. Es ist auch unbedenklich, daß die Vorinstanz die Aufrechnung der Schadenersatzforderung gegen die Restgehaltsforderung des Beklagten in Höhe von unstreitig 700,-- DM gebilligt hat. Zwar ist möglicherweise ein Teil der Restgehaltsforderung nach § 850 c ZPO unpfändbar und daher gemäß § 394 Satz 1 BGB grundsätzlich nicht im Wege der Aufrechnung zu tilgen; nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt dieses Aufrechnungsverbot jedoch nicht ohne weiteres für die Aufrechnung eines Arbeitgebers mit Schadenersatzansprüchen aus einer vorsätzlichen Nachteilszufügung. In einem solchen Fall gilt für die Pfändbarkeit und entsprechend für die Aufrechnung mit einer Forderung auf Arbeitsentgelt höchstens die unterste Grenze des notwendigen Unterhalts gemäß § 850 d ZPO (BAG 9, 137 [142 ff.] = AP Nr. 5 zu § 394 BGB und BAG AP Nr. 8 aaO; vgl. auch BAG 16, 228 [236 - 239] = AP Nr. 9 zu § 394 BGB). Es besteht kein Anlaß zu befürchten, daß etwa dem Beklagten infolge der Aufrechnung nicht die für seinen notwendigen Unterhalt im Sinne von § 850 d ZPO erforderlichen Mittel belassen worden wären.

5. Der Beklagte wehrt sich schließlich dagegen, daß er gleichzeitig zum Schadenersatz und zu einer Vertragsstrafe verurteilt worden ist. Er meint, dem stehe § 75 c Abs. 2 HGB oder der dieser Vorschrift zugrunde liegende Rechtsgedanke entgegen. Auch damit kann der Beklagte keinen Erfolg haben. § 75 c Abs. 2 HGB verbietet unter den dort bezeichneten Voraussetzungen nur, daß wegen eines Wettbewerbsverstoßes gleichzeitig eine Vertragsstrafe und



Schadenersatz gefordert wird. Die Klägerin macht aber für den Wettbewerbsverstoß nur die Vertragsstrafe geltend. Schadenersatz fordert sie, weil der Beklagte die Arbeit vertragswidrig niedergelegt hat; dieser Vertragsbruch stellt aber keinen Wettbewerbsverstoß dar. Die Klägerin ist deshalb durch § 75 c Abs. 2 HGB nicht gehindert, Schadenersatz zu fordern.

V. Der Beklagte hat auch die Vertragsstrafe mindestens in Höhe des eingeklagten Betrages verwirkt.

1. Die Feststellung der Vorinstanz, daß der Beklagte für ein Konkurrenzunternehmen der Klägerin in Nigeria arbeitet und deshalb dem vereinbarten Wettbewerbsverbot zuwiderhandelt, wird von der Revision nicht angegriffen. Es war nur noch die Frage zu entscheiden, ob das Wettbewerbsverbot wirksam war. Dies ist der Fall.

2. Das vereinbarte Wettbewerbsverbot konnte erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam werden. Diese Voraussetzung war indessen Ende April 1964 erfüllt. Es kommt auch hier nicht darauf an, ob das Arbeitsverhältnis auf Grund der Kündigung des Beklagten oder durch eine fristlose Kündigung der Klägerin aufgelöst worden ist. Nimmt man an, der Beklagte habe durch sein Schreiben vom 7. April 1964 gekündigt, so wäre diese Kündigung allerdings unwirksam; sie hätte aber dennoch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt. Die Klägerin hatte die Kündigung unter Vorbehalt ihres Schadenersatzanspruchs durch ein Haus- und Platzverbot beantwortet. Damit hatte sie entweder ihrerseits fristlos gekündigt oder im Wege des Einverständnisses mit der Kündigung des Beklagten vom 7. April 1964 auf ihren vertraglichen Anspruch auf Arbeitsleistung verzichtet und zu erkennen gegeben, daß sie unter den gegebenen Umständen auf eine Fortsetzung des Vertragsverhältnisses keinen Wert lege. Es wäre wirklichkeitsfremd, wollte man dennoch eine Fortdauer des Vertragsverhältnisses bis zum Ablauf der vertraglichen Zweijahresfrist annehmen.



3. Das Wettbewerbsverbot genügt auch den gesetzlichen Anforderungen.

Das Landesarbeitsgericht hat offen gelassen, ob der Beklagte Handlungsgehilfe oder gewerblicher Angestellter war, weil die umstrittene Wettbewerbsklausel auch den strengerem Anforderungen der §§ 74 ff. HGB genüge. Dem ist das Revisionsgericht gefolgt, obgleich der Beklagte nach dem Akteninhalt zu den technischen Angestellten im Sinne von §§ 133 a ff. GewO zählen dürfte.

a) Das mit einem Handlungsgehilfen vereinbarte Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, für die Dauer des Verbots Karenzent-schädigung zu zahlen (§ 74 Abs. 2 HGB). Eine Entschädigung ist im Vertrag der Parteien ausdrücklich ausgeschlossen. Dies ist indessen nach der Regelung des Handelsgesetzbuches unschädlich, weil für das Arbeitsverhältnis der Parteien die Ausnahmegvorschrift des § 75 b Satz 1 HGB gilt.

Nach dieser Vorschrift ist die Verbindlichkeit eines Wettbewerbsverbots nicht von der Vereinbarung einer Karenzent-schädigung abhängig, wenn der Handlungsgehilfe für eine Tätigkeit außerhalb Europas eingestellt worden ist. Der Beklagte irrt, wenn er meint, die Ausnahmegvorschrift des § 75 b Satz 1 HGB sei auf ihn nicht anzuwenden, sie betreffe nur die außereuropäische Tätigkeit eines inländischen Arbeitgebers. Für die Tätigkeit bei einem außereuropäischen Arbeitgeber gelte sie nicht.

Der Wortlaut des Gesetzes ergibt allerdings nichts für diese Auslegungsfrage. § 75 b Satz 1 HGB spricht von einer "Tätigkeit außerhalb Europas" und weicht damit von der Formulierung der entsprechenden Bestimmung in § 68 Abs. 2 HGB ab, wo eine Ausnahme von § 67 HGB getroffen wird für Handlungsgehilfen, die "für eine außereuropäische Handelsniederlassung" angenommen sind. Diese Abweichung im Wortlaut hat aber nichts mit der hier interessierenden Frage zu tun. Damit soll vielmehr lediglich gesagt werden, daß § 75 b Satz 1 HGB - anders als § 68 Abs. 2 -



auch für Handelsreisende gilt, die, ohne für eine außer-europäische Niederlassung tätig zu sein, außerhalb Europas für ein im Inland betriebenes Geschäft ihres Arbeitgebers arbeiten (vgl. Verhandlungen des Reichstages, XIII. Legislaturperiode, I. Session, Bericht der 12. Kommission, Aktenstück 1387 S. 2836; Baumbach-Duden, HGB, 17. Aufl., §§ 74 bis 74 c, Bem. 2 F; Würdinger, RGRK HGB, 2. Aufl., § 75 b Anm. 2).

Eher kann der Beklagte die Materialien des Gesetzes in anderer Hinsicht für sich in Anspruch nehmen (vgl. die amtliche Begründung, aaO, Aktenstück Nr. 575 S. 731 und den bereits zitierten Kommissionsbericht, Aktenstück Nr. 1387 S. 2836 f.). Hier ist in der Tat von Angestellten deutscher Firmen die Rede (S. 2836). Arbeitsverhältnisse von deutschen Angestellten, die im außereuropäischen Ausland für ausländische Arbeitgeber arbeiten, sind andererseits nirgends ausgenommen. Möglicherweise hat man bei der Gesetzgebung nicht bedacht, daß auch bei solchen Arbeitsverhältnissen die Anwendung deutschen Rechts kraft Verweisung in Betracht kommen könne.

Der Sinn der Ausnahmeregelung, wie er sich aus den Motiven ergibt, spricht jedenfalls dafür, die Vorschrift auch zugunsten ausländischer Arbeitgeber anzuwenden. Zur Begründung wird nämlich einerseits angeführt, daß bei einer derartigen Tätigkeit die Notwendigkeit, sich durch ein Wettbewerbsverbot gegen ungerechtfertigte Eingriffe zu schützen, für den Prinzipal häufiger und dringender vorliegen wird als bei den sonstigen Angestellten, zumal es sich vielfach um Vertrauensstellungen handelt, die für den Prinzipal in der Regel mit erheblichen Aufwendungen verbunden sind, ihm andererseits aber erst nach längerer Tätigkeit des Gehilfen einen Nutzen bringen. Andererseits wird gesagt, daß eine zu weitgehende Belastung der Prinzipale durch die deutsche Gesetzgebung leicht zur Bevorzugung ausländischer Gehilfen für derartige Stellungen führen könne (vgl. auch Staub-Bondi, HGB, 12. und 13. Aufl., § 75 b Bem. 2). Die erste Begründung,



erhöhte Schutzbedürftigkeit des Arbeitgebers, mag nur auf den deutschen Arbeitgeber zu beziehen sein. Die zweite Begründung zeigt, daß man auch die Konkurrenzfähigkeit der im Ausland arbeitenden deutschen Angestellten erhalten wollte. Dann muß aber § 75 b Satz 1 HGB auch auf Arbeitsverhältnisse mit einem ausländischen Arbeitgeber angewendet werden; denn ein ausländischer Arbeitgeber wird einer ihn drückenden Schutzvorschrift erst recht ausweichen trachten, indem er entweder ausländische Angestellte beschäftigt oder aber die Anwendung ausländischen Rechts vereinbart, beides Auswirkungen - in der Regel - zum Nachteil der deutschen Angestellten.

Selbst wenn man mit dem Beklagten den § 75 b Satz 1 HGB grundsätzlich nur zugunsten deutscher Firmen anwenden wollte, so müßte man doch eine Ausnahme anerkennen, wenn der ausländische Arbeitgeber, wie die Klägerin, als Tochterfirma eines deutschen Unternehmens in engster Beziehung zur Mutterfirma steht und sich praktisch von einer Niederlassung ohne eigene Rechtspersönlichkeit nicht unterscheidet. Anderenfalls würde man in ungerechtfertigter Weise solche Firmen benachteiligen, die lediglich der Form halber mit Rücksicht auf steuerliche oder sonstige Bestimmungen des Gastlandes die Rechtsform einer selbständigen juristischen Person gewählt haben.

Der Beklagte muß sich also die Ausnahmegvorschrift des § 75 b Satz 1 HGB entgegenhalten lassen, und die Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots scheitert nicht schon an dem Ausschluß der Karenzentschädigung.

Falls für das Arbeitsverhältnis der Parteien die Bestimmungen der Gewerbeordnung maßgeblich sind, gilt nichts anderes. § 133 f GewO schreibt, anders als § 74 Abs. 2 HGB, die Vereinbarung einer Karenzentschädigung nicht zwingend vor. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht allerdings in Anlehnung an die Regelung des Handelsgesetzbuches dahin, Wettbewerbsverbote mit technischen Angestellten ohne Karenzentschädigung oder sonstige Gegenleistung des Arbeitgebers nicht als wirksam anzuer-



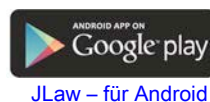
kennen (BAG AP Nr. 4 zu § 133 f GewO und BAG 15, 320 ff. = AP Nr. 15 aaO). Dieser Grundsatz ist aber dann nicht ohne weiteres gerechtfertigt, wenn - wie hier - ein Handlungsgehilfe unter entsprechenden Voraussetzungen durch ein Wettbewerbsverbot ohne Vereinbarung einer Karenzentschädigung gebunden werden könnte. Sonst wären die technischen Angestellten besser gestellt als die Handlungsgehilfen, obgleich der gesetzliche Schutz bei letzteren umfassender ist.

b) Das Wettbewerbsverbot enthält auch keine unbillige Erschwerung des Fortkommens zu Lasten des Beklagten (§ 74 a Abs. 1 Satz 2 HGB; § 133 f Abs. 1 GewO).

Gegen die vereinbarte Dauer von zwei Jahren bestehen keine Bedenken; sie entspricht der gemäß § 74 a Abs. 1 Satz 3 HGB zulässigen Karenzzeit.

Auch der räumliche und gegenständliche Geltungsbereich sind nicht zu beanstanden. Der Beklagte meint zwar, er werde wirtschaftlich geknebelt, weil er im Beschäftigungsland gar nicht mehr arbeiten dürfe und außerhalb des Beschäftigungslandes nur in solchen Unternehmen, die nicht im Beschäftigungsland in der Branche der Klägerin tätig sind; er müsse praktisch sowohl das Beschäftigungsland als auch seinen Beruf wechseln, weil er Spezialist für den Bau von Lastkraftwagen sei.

Diese Ansicht beruht auf einer irrigen Auslegung der Wettbewerbsklausel. Der Beklagte ist durch das Wettbewerbsverbot nicht gehindert, in dem bisherigen Beschäftigungsland Nigeria tätig zu bleiben. Er muß dann allerdings die Branche wechseln. Vor allem aber darf der Beklagte sich außerhalb von Nigeria in der ganzen Welt betätigen. Lediglich der kleine Kreis solcher Unternehmen ist ihm versperrt, die gleichzeitig in Nigeria tätig sind, und zwar in der Branche der Klägerin. Nur so kann die Wettbewerbsabrede verstanden werden. Bei dieser Auslegung ist das Wettbewerbsverbot nicht unangemessen, sondern sachgerecht (vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 74 a HGB zu I 3).



c) Ein Wettbewerbsverbot ist auch insoweit unwirksam, wie es nicht zum Schutze eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Dies ist in § 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB ausdrücklich ausgesprochen; es gilt aber auch für den Bereich des § 133 f GewO. Schon nach allgemeinen Grundsätzen (§ 242 BGB) darf ein Vertragsteil in seiner Handlungs- und Vertragsfreiheit nicht weiter eingeschränkt werden, als es berechnigte Interessen des Vertragspartners verlangen.

Das Landesarbeitsgericht hat das berechnigte geschäftliche Interesse der Klägerin zu Recht anerkannt mit der Begründung, der Konkurrenzkampf im außereuropäischen und insbesondere afrikanischen Ausland spiele sich in härteren Formen ab als im Inland. Der Beklagte kann auch nicht einwenden, er sei bei der Klägerin nur im technischen Bereich tätig gewesen; es könne also kein berechtigtes Interesse der Klägerin bestätigt werden, ihn darüber hinaus, etwa auch in einer kaufmännischen Tätigkeit, zu beschränken. Erfahrungsgemäß gibt es in Entwicklungsländern keine so strenge Teilung der Funktionen wie im Inland. In Niederlassungen oder Tochterfirmen in Entwicklungsländern sind vielmehr Technik und Verkauf vielfach untrennbar miteinander verbunden. Auch das Informationsbedürfnis der Abnehmer ist größer. Die einzelnen Angestellten müssen sich in stärkerem Maße mit der Beratung der Kundschaft befassen, gleich welches ihre Aufgaben im übrigen sind.

Man muß deshalb, sofern sich nicht aus dem Parteivortrag etwas anderes ergibt, davon ausgehen, daß bei einer Tätigkeit in einem Entwicklungsland ein auf die Branche des Arbeitgebers bezogenes Wettbewerbsverbot berechtigten geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers dient und daß es auf die Art der Tätigkeit des Angestellten im einzelnen nicht ankommt. Es wäre Sache des Beklagten gewesen, Umstände vorzutragen, die auf eine andere Interessenlage in seinem Fall schließen lassen. Sein Vortrag ergibt in dieser Richtung keinen Anhaltspunkt.



Der Beklagte hat überdies behauptet, er führe bei seiner jetzigen Arbeitgeberin, der Firma I , als Betriebsleiter selbständig eine Filiale. Das läßt darauf schließen, daß der Beklagte sowohl auf technischem wie auf kaufmännischem Gebiet arbeitet. Außerdem hat die Klägerin noch in der ersten Instanz vorgetragen, der Beklagte habe sich in Hamburg bei einer Firma, die mit ihr in Geschäftsverbindung stehe, um ein Angebot für Achsen und Achsenaggregate bemüht. Dabei habe er erklärt, er beabsichtige, in Nigeria Sattelaufleger zu bauen. Diesen Vortrag hat der Beklagte nicht bestritten. Auch deshalb liegt es nahe anzunehmen, daß der Beklagte auch im technischen Bereich der Klägerin Konkurrenz macht.

4. Zur Höhe der Vertragsstrafe äußert sich die Revision nicht mehr. Das Landesarbeitsgericht hat zum Ausdruck gebracht, daß es eine Strafe in Höhe von 20.000,-- DM bei jeder Zuwiderhandlung für überhöht halte; es hat aber die Frage dahinstehen lassen. Den geforderten Teilbetrag von 6.050,-- DM hat es in jedem Fall für angemessen erachtet; eine richterliche Herabsetzung der Strafe nach § 343 EGB unter diesen Betrag komme nicht in Betracht. Der Betrag entspreche einem Bruttogehalt für vier bis fünf Monate und sei gerechtfertigt, wenn die Vertragsstrafe ihren Abschreckungszweck überhaupt erfüllen solle.

Diese Beurteilung, die im Ermessen des Tatrichters steht, kann in der Revisionsinstanz nur darauf überprüft werden, ob von falschen Rechtsgrundsätzen ausgegangen wurde (BGH LM Nr. 2 zu § 339 BGB). Revisible Rechtsfehler sind jedoch nicht ersichtlich, auch dann nicht, wenn man berücksichtigt, daß bei einem entschädigungslosen Wettbewerbsverbot strenge Maßstäbe angebracht sind (zur Herabsetzung einer Vertragsstrafe vgl. im übrigen BAG 15, 11 [15, 16] = AP Nr. 2 zu § 67 HGB; BAG AP Nr. 1 zu § 74 a HGB; BAG 15, 335 [348] = AP Nr. 1 zu § 90 a HGB).



VI. Somit ergibt sich, daß das Landesarbeitsgericht den Beklagten mit Recht verurteilt hat, der Klägerin Schadenersatz und Vertragsstrafe in Höhe von insgesamt 9.493,-- DM (= 3.443,-- DM + 6.050,-- DM) zu bezahlen. Den ihm noch zustehenden Gehaltsrest hat der Beklagte im Wege der Aufrechnung erhalten; die Widerklage ist deshalb mit Recht abgewiesen worden. Folglich war die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Meier-Scherling

Handrack

W. Rossmann

