

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

Gesetz: HGB §§ 74, 74 c, 75; BGB § 242 Unzulässige
Rechtsausübung, § 242 Nachvertragliche Treue-
pflicht, § 611 Konkurrenzklausel

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 324/73

- Urt. des BAG vom 8. Februar 1974 IAG Hamm



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



3 AZR 324/73
8 Sa 88/73 Hamm

Verkündet
am 8. Februar 1974

gez. Sürig,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1974 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, den Richter Dr. Thomas und die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Pape für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. April 1973 - 8 Sa 88/73 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Januar bis zum 30. September 1971 als technischer Leiter bei der Beklagten tätig. Die Beklagte stellt Schlösser und Beschläge für Taschen und Reiseartikel her und beschäftigt rund 200 Arbeitnehmer. Der Aufgabenbereich des Klägers umfaßte die Leitung der Konstruktion, die Überwachung der Zweigbetriebe der Beklagten in Holzwickede und Kamen, die Kontrolle im allgemeinen und die Nachkalkulation. Die Monatsbezüge des Klägers betrugen 3.500,-- DM. Daneben war eine Tantieme in Aussicht gestellt. Die Kündigung sollte jeweils nur zum 30. Juni oder 31. Dezember eines jeden Jahres zulässig sein, wobei eine Kündigungsfrist von sechs Wochen einzuhalten war. Für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses war im Anstellungsvertrag vom 21. September 1970 folgendes Wettbewerbsverbot vereinbart:

"7. Wettbewerbsverbot

- a) Herr V verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für ein Unternehmen tätig zu sein, das folgende Erzeugnisse herstellt oder vertreibt: Schlösser und Beschläge für Koffer und Reiseartikel.
- b) Herrn V ist daneben verwehrt, ein festes Arbeitsverhältnis oder ein freies Beratungs- oder Vertretungsverhältnis zu einem solchen Unternehmen einzugehen, ein solches Unternehmen selbst zu errichten und zu erwerben, sich an einem solchen Unternehmen - ganz gleich in welcher Rechtsform - finanziell zu beteiligen.
- c) Der örtliche Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots erstreckt sich auf die Bundesrepublik Deutschland, England und Italien.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

- d) Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes
zahlt die Firma H
Herrn V als Entschädigung die Hälfte
der zuletzt gewährten Bezüge.
- e) Im übrigen gelten die Bestimmungen der
§§ 74 - 75 c des HGB."

Schon in den Jahren 1969 und 1970 befaßte sich die Beklagte mit Versuchen, Bügel und Rahmen aus Kunststoffprofilen zu entwickeln, die bei bestimmten Taschen Verwendung finden sollten. Anfang Februar 1971 erhielt der Kläger den Auftrag, diese Entwicklung voranzutreiben. Er führte daraufhin verschiedene Gespräche, u. a. mit Fachleuten der Firma B , L , und kam dabei zu der Überzeugung, daß ein Verfahren aussichtsreich erscheine, bei dem die Profile im ganzen erwärmt und dann gebogen werden, daß aber eine endgültige Klärung nur durch Versuche erreichbar sei. Das trug er der Geschäftsleitung der Beklagten vor, die sich daraufhin mit der Anschaffung zweier Biegewerkzeuge zum Gesamtpreis von rund 12.500,-- DM und eines Wärmeofens zum Preis von 4.486,62 DM einverstanden erklärte. Die Geräte wurden bis Anfang Juni 1971 geliefert.

Bereits mit Schreiben vom 1. Juni 1971, das der Beklagten am 2. Juni 1971 zuing, kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1971. Am 16. August 1971 trafen die Parteien folgende Abrede:

"Vereinbarung

Zwischen der Firma H , I ,
, und Herrn H V , B ,
straße 1, wird hiermit vereinbart, daß das
von H. V zum 31. Dezember 1971 gekündigte
Arbeitsverhältnis bereits zum 30. September 1971
endet.
H. V wird ab sofort und unter Fortzahlung
seiner Bezüge von der Firma H beurlaubt."

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Zu dieser Zeit war es dem Kläger noch nicht gelungen, mit den von ihm beschafften Geräten ein produktionsreifes Verfahren zur Herstellung von Kunststoffrahmen für Bügeltaschen zu entwickeln. In der Folgezeit ergab sich daraus eine Korrespondenz der Parteien. Die Beklagte machte die Zahlung der vertraglichen Karenzentschädigung von der Voraussetzung abhängig, daß der Kläger die laufenden Entwicklungsarbeiten weiterhin durch seinen Rat fördern müsse. Dazu kam es nicht; die Beklagte zahlte die vorgesehene Karenzentschädigung bis einschließlich Dezember 1971. Dann stellte sie ihre Zahlungen ein.

Der Kläger hat Karenzentschädigung für die Monate Januar bis August 1972 im Gesamtbetrag von 13.000,-- DM nebst 4 % Zinsen ab der jeweiligen Fälligkeit verlangt. Er hat vorgetragen, seit dem 1. Oktober 1971 habe er bei der Firma E , B , gegen ein Gehalt von 2.600,-- DM brutto gearbeitet. Seit dem 1. Juli 1972 sei er zum gleichen Gehalt bei der Firma S in S als Geschäftsführer tätig. Am 1. März 1972 habe er seinen Wohnsitz nach S verlegt. Bei dieser Sachlage ergebe sich für die Monate Januar und Februar 1972 ein Anspruch von monatlich 1.250,-- DM und für die anschließende Zeit ein Anspruch von monatlich 1.750,-- DM.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch aus verschiedenen Gründen nicht zu: Die Wettbewerbsklausel sei durch die Vereinbarung vom 16. August 1971 über die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgehoben worden. Außerdem sei zu berücksichtigen, daß sie Grund zur fristlosen Entlassung des Klägers gehabt habe. Diesem sei insbesondere vorzuwerfen, daß er sich trotz verschiedener Anweisungen geweigert habe, wegen der umstrittenen Biegevorrichtung mit anderen leitenden Angestellten zusammenzuarbeiten. Diese hätten ihn wiederholt darauf aufmerksam gemacht, daß die Kunststoffprofile

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

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



- 5 -

nur an den Biegestellen anzuwärmen seien. Dennoch habe er auf seiner unrichtigen Meinung bestanden. Er habe auch erkennen müssen, daß die einverständliche Vertragsbeendigung zum 30. September 1971 eine fristlose Entlassung habe ersetzen sollen. Bei dieser Sachlage und im Hinblick auf die kurze Beschäftigungsdauer widerspreche es Treu und Glauben, wenn der Kläger Karenzentschädigungsansprüche geltend mache.

Jedenfalls sei die geltend gemachte Forderung der Höhe nach zu beanstanden. Es möge zutreffen, daß der Kläger bei der Firma E in B nur ein Gehalt von 2.600,-- DM brutto bezogen habe; es sei aber anzunehmen, daß darüber hinaus eine Tantieme zugesagt worden sei. Der Kläger könne auch nicht damit gehört werden, daß er bei der Firma S nur 2.600,-- DM brutto verdiene. Als qualifizierter Fachmann habe er bei anderen Unternehmen einen weit höheren Verdienst erzielen können.

Hilfsweise werde gegen eine etwa bestehende Forderung des Klägers mit einem Schadensersatzanspruch aufgerechnet. Der Kläger habe das Scheitern der Entwicklungsarbeiten an der geplanten Biegevorrichtung schuldhaft verursacht. Wenn er mit den übrigen Mitarbeitern der Beklagten zusammengearbeitet und deren Ansichten berücksichtigt hätte, wäre die Anschaffung der beiden Biegewerkzeuge und des Wärmeofens unterblieben und Investitionskosten in Höhe von 16.986,62 DM vermieden worden.

Demgegenüber hat der Kläger behauptet, für die Erfolglosigkeit seiner Arbeit an der geplanten Biegevorrichtung, könne er nicht verantwortlich gemacht werden. Es seien seine Einarbeitungszeit, die Betriebsferien vom 19. Juli bis 19. August 1971 und seine sonstigen Verpflichtungen zu berücksichtigen. Die zur Verfügung stehende Zeit habe nicht ausgereicht.

Die Klage war in den beiden Vorinstanzen erfolgreich. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Entscheidungsgründe:

I. Die Grundlage des Klageanspruchs bildet das in Ziff. 7 des Anstellungsvertrages enthaltene Wettbewerbsverbot, das gegenständlich auf die Herstellung und den Vertrieb von Schlössern und Beschlägen für Koffer und Reiseartikel beschränkt ist. Dieses Wettbewerbsverbot hat der Kläger befolgt, so daß ihm grundsätzlich die Karenzentschädigung zusteht, die unter Ziff. 7 Buchst. d vertraglich vereinbart wurde und die den gesetzlichen Mindestanforderungen (§ 74 Abs. 2 HGB) entspricht. Soweit die Beklagte das leugnet, kann sie damit keinen Erfolg haben.

1. Der erste Einwand der Beklagten geht dahin, die Wettbewerbsklausel im Anstellungsvertrag sei durch die Vereinbarung vom 16. August 1971 aufgehoben worden. Das trifft nicht zu. Der Aufhebungsvertrag hat mit der Wettbewerbsklausel unmittelbar nichts zu tun und erwähnt sie mit keinem Wort. Daß eine Änderung des Anstellungsvertrages insoweit nicht beabsichtigt war, ergibt sich auch aus der Vorkorrespondenz sowie insbesondere daraus, daß die Beklagte die vereinbarte Karenzentschädigung dem Kläger bis zum 31. Dezember 1971 gezahlt hat.

2. Die Beklagte kann sich auch nicht auf § 75 Abs. 3 HGB berufen.

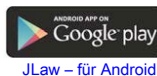
a) Es kann dahinstehen, ob diese Vorschrift gültig ist oder nicht (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmte Urteil des Senats vom 26. Oktober 1973 - 3 AZR 118/73 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 75 HGB [zu IV der Gründe]). Wenn man zugunsten der Beklagten annimmt, daß § 75 Abs. 3 HGB noch gültiges Recht ist, scheitert seine Anwendung zwar nicht daran, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch eine fristlose Kündigung, sondern durch einen Auflösungsvertrag beendet wurde. Nicht die Form, sondern der Anlaß der Vertrags-

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

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 7 -

beendigung entscheidet. Der Arbeitnehmer muß aber erkennen, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus den in § 75 Abs. 3 HGB umschriebenen Gründen beendet, also einen wichtigen Grund für die Vertragsbeendigung in Anspruch nimmt (BAG 20, 162 [171] = AP Nr. 21 zu § 75 HGB [zu V der Gründe]; BAG AP Nr. 25 zu § 74 HGB [zu III 1 der Gründe]). Ein dahingehender Vortrag der Beklagten fehlt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat.

Auch der Text des Auflösungsvertrages selbst läßt keinerlei entsprechende Schlüsse zu. Aus welchen Begleitumständen sich der Wille der Beklagten zur sofortigen Vertragsbeendigung aus einem wichtigen Grund ergeben soll, ist im Laufe des Rechtsstreits nie vorge-
tragen worden. Der unbefangene Betrachter muß daher annehmen, daß die vorangegangene ordentliche Kündigung des Klägers den auslösenden Vorgang bildete. Im übrigen ergibt auch in diesem Zusammenhang die vorgelegte Korrespondenz der Parteien, daß die Beklagte die Zusammenarbeit mit dem Kläger keineswegs als unzumutbar ansah und daran sogar gerade auf dem Gebiet interessiert war, auf dem sich der Kläger angeblich so schwerwiegende Pflichtverletzungen zuschulden habe kommen lassen, nämlich bei der Entwicklung der Biegevorrichtung.

b) Soweit sich die Beklagte ergänzend darauf beruft, sie habe nach Abschluß des Auflösungsvertrages einen Grund zur fristlosen Kündigung erhalten, weil der Kläger seine nachvertraglichen Pflichten beharrlich verletzt habe, so führte das ebenfalls nicht zum Ziel. Die Verletzung nachvertraglicher Pflichten kann kein Grund zur fristlosen Kündigung sein und daher nicht die Rechtsfolge des § 75 Abs. 3 HGB auslösen. Der Beklagten schwebt offenbar ein Widerruf der Karenzentschädigung wegen grober Treupflichtverletzung vor, wie sie bei manchen Fürsorgeleistungen des Arbeitgebers für möglich gehalten wird.

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



- 8 -

Die Karenzentschädigung ist jedoch keine Fürsorgeleistung, sondern das Entgelt für die Unterlassung von Konkurrenz. Ein Widerruf kommt daher nicht in Betracht.

3. Die Beklagte meint weiter, wegen des ganzen Verhaltens des Klägers und der kurzen Dauer seines Arbeitsverhältnisses verstoße der Kläger gegen Treu und Glauben, wenn er Karenzentschädigung fordere. Auch in diesem Zusammenhang verkennt die Beklagte jedoch den rechtlichen Charakter des Anspruchs auf Karenzentschädigung, wie der Kläger zutreffend hervorhebt. Daß der Karenzentschädigungsanspruch von der Dauer eines Arbeitsverhältnisses unabhängig ist, hat der Senat bereits entschieden (AP Nr. 25 zu § 74 HGB [zu I 2 a der Gründe]).

4. Was die Höhe der vom Kläger begehrten Karenzentschädigung angeht, ergibt sich folgendes:

a) Für die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 1972 macht die Beklagte gegenüber dem sonst von ihr nicht weiter angesprochenen Rechenwerk des Klägers geltend, die vorgelegte Gehaltsbescheinigung der Firma E in B möge zwar zutreffen, es sei jedoch in Betracht zu ziehen, daß vielleicht ein Tantiemebetrag darin unberücksichtigt geblieben, also hinzuzurechnen sei. Hierzu möge der Inhaber der Firma E als Zeuge vernommen werden.

Diesen Beweisantrag hat das Landesarbeitsgericht mit Recht nicht berücksichtigt. Die Beklagte will einen Ausforschungsbeweis führen, der nicht zulässig ist. Sie stützt sich lediglich auf Vermutungen, ohne Anhaltspunkte nennen zu können. Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hinzufügt, erscheint eine Tantiemezahlung auch nach der Lebenserfahrung im Hinblick auf die kurze Beschäftigungsdauer vom Oktober 1971 bis 30. Juni 1972 keineswegs wahrscheinlich. Was das Landesarbeitsgericht weiterhin zu einem gar nicht geltend gemachten Auskunftsanspruch der Beklagten ausführt, ist unerheblich.

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

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



- 9 -

b) Für die Zeit ab 1. Juli 1972 wendet die Beklagte ein, der Kläger habe als Gesellschafter und Geschäftsführer der Firma S die Möglichkeit gehabt, eine höhere Vergütung als 2.600,-- DM zu beanspruchen; er habe diese Möglichkeit böswillig nicht genutzt (§ 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB). Sie hat aber die Erwidderung des Klägers nicht bestritten, daß die Firma S im Streitzeitraum noch gar nicht produziert, sondern nur Vorbereitungsarbeiten durchgeführt habe. Damit erledigt sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Einwand der Beklagten. Nach diesen Feststellungen besteht nämlich kein auffälliges Mißverhältnis zwischen dem erzielten und einem erzielbaren Einkommen.

Die weitere Behauptung der Beklagten, der Kläger habe besser dotierte Stellungen antreten können, ist unsubstantiiert geblieben, Beweisanträge fehlen. Das Landesarbeitsgericht geht mit Recht davon aus, daß die Beklagte insoweit die Darlegungs- und Beweislast trifft. Die hiergegen gerichtete Revisionsrüge geht fehl.

Schließlich ist auch die Zinsforderung nicht zu beanstanden. Es handelt sich um die gesetzlichen Verzugszinsen (§§ 284, 288 BGB).

II. Der Beklagten steht auch kein aufrechenbarer Anspruch zu.

1. Der Schadensersatzanspruch, mit dem die Beklagte gegen den Karenzentschädigungsanspruch des Klägers aufrechnen will, scheitert schon daran, daß eine Vertragspflichtverletzung des Klägers nicht dargetan ist. Daraus, daß es dem Kläger nicht gelungen ist, den ihm erteilten Auftrag zu erfüllen und eine produktionsreife Biegevorrichtung für Kunststoffprofile zu entwickeln, folgt noch nicht, daß er die Kosten der zu Versuchszwecken angeschafften Geräte ersetzen müßte. Voraussetzung wäre, daß die Anschaffung dieser Geräte auf einer Vertragspflichtverletzung des Klägers beruht



- 10 -

oder daß deren künftiger Einsatz durch eine solche Vertragspflichtverletzung unmöglich gemacht wurde. Beides ist dem Vortrag der Beklagten nicht zu entnehmen. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend festgestellt. Die hiergegen gerichteten Revisionsrügen gehen fehl.

2. Die beiden Biegewerkzeuge und der Wärmeofen im Werte von insgesamt 16.986,62 DM wurden im Einverständnis mit der Geschäftsleitung nach vorangegangenen Besprechungen mit Kunststoffsachverständigen angeschafft. Die Beklagte mußte ferner einräumen, daß der Kläger sie auf das damit verbundene Risiko aufmerksam gemacht hat. Es bestand unstreitig Klarheit darüber, daß ein geeignetes Produktionsverfahren erst mit Hilfe von Versuchen gefunden werden mußte. Die Beklagte wirft dem Kläger heute lediglich vor, daß er den Rat der ihm unterstellten Techniker in den Wind geschlagen habe. Diese hätten darauf hingewiesen, daß die Profile nicht im ganzen, sondern nur an den Biegestellen angewärmt werden dürften.

Daraus könnte dem Kläger aber nur dann ein Vorwurf gemacht werden, wenn er erkennen konnte und mußte, daß die Ansicht der Techniker richtig war. Das ist jedoch nicht anzunehmen. Unstreitig sind auch die Techniker der Beklagten keine Spezialisten auf dem Gebiet der umstrittenen Entwicklungsarbeit. Sie haben ebensowenig wie der Kläger klare Vorstellungen über den einzuschlagenden Weg, und ihnen war bis zum Ende des Berufungsverfahrens noch nicht gelungen, ein anderes Produktionsverfahren zu entwickeln. Die Beklagte selbst scheint von ihnen nicht viel zu erwarten, wie sich aus der Vorkorrespondenz ergibt. Noch unter dem 29. Januar 1972 schrieb sie dem Kläger wörtlich: "Wir bitten uns zu sagen, wie die Fertigung nunmehr durchgeführt werden soll." Bei dieser Sachlage mußte der Kläger den Ratschlägen seiner Mitar-

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



beiter keine besondere Bedeutung beimessen, wenn sie seiner eigenen Überzeugung widersprochen.

Die Beklagte hat im Laufe des Rechtsstreits wiederholt geltend gemacht, der Kläger habe die Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeitern abgelehnt und damit die Arbeit verweigert. Es fehlt jedoch jede Substantiierung dieser Behauptung. Offenbar bezieht sich die Beklagte dabei lediglich auf die bereits erörterte fachliche Meinungsverschiedenheit. Von einer Verletzung seines Arbeitsvertrages kann dabei aber keine Rede sein.

3. Mit der Anschaffung der Geräte waren die entsprechenden Kosten entstanden. Das weitere Verhalten des Klägers konnte dafür nicht mehr ursächlich sein. Einen Schaden in Höhe des Anschaffungspreises hätte er nur verursachen können, wenn er die ursprünglich mögliche Nutzung später vereitelt hätte. Die Beklagte kann aber nicht einmal vortragen, wie sie weiter verfahren will, geschweige denn, wie die Geräte zweckmäßigerweise hätten eingesetzt werden müssen. Deshalb braucht auf das Verhalten des Klägers nach deren Anschaffung nicht weiter eingegangen zu werden.

Im übrigen ist aber auch eine Pflichtverletzung nicht ersichtlich. Es fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, daß der Kläger bis zu seiner Beurlaubung am 16. August 1971 ein produktionsreifes Verfahren hätte entwickeln können und was er versäumt hat.

Nach seiner Beurlaubung und erst recht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der Kläger allenfalls noch zu Auskünften über den Stand der Dinge verpflichtet, soweit dieser der Beklagten unbekannt war. Die Beklagte hat jedoch nicht vorgetragen, welche konkreten Auskünfte sie noch benötigte. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hätte der Kläger auf konkrete Fragen durchaus Auskunft erteilt. Im übrigen ist nicht festgestellt, daß der Mißerfolg der Entwicklungsarbeiten auf fehlenden Auskünften des Klägers beruht.



- 12 -

III. Nach allem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht dem Kläger die Karenzentschädigung zugebilligt. Das führt zur Zurückweisung der Revision.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Hilger

Pape

Hoechst



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

