

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: HGB § 74, §§ 74 c, 75 a; BGB §§ 133, 157, 611 Konkurrenzklausel

Leitsatz:

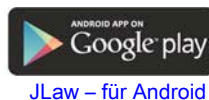
Verweist eine vertragliche Wettbewerbsklausel für alle Einzelheiten der vereinbarten Regelung auf die maßgebenden Vorschriften des Handelsgesetzbuches, insbesondere auf die §§ 74 und 74 c HGB, so liegt darin im Zweifel die Zusage einer Karenzentschädigung in der gesetzlich vorgeschriebenen Mindesthöhe.

Aktenzeichen: 3 AZR 333/74

Urteil des BAG vom 14. August 1975 LAG Düsseldorf



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



3 ALR 352/74

15 Sa 1400/73 Düsseldorf

Verkündet
am 14. August 1975

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. August 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Engel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. März 1974 - 15 Sa 1400/73 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 3. Februar 1969 bis zum 31. Januar 1973 als Leiter des anwendungstechnischen Bereiches angestellt. Sein Monatsgehalt betrug 2.200 DM brutto. Der Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1969 enthielt in § 7 folgendes Wettbewerbsverbot:

"Wettbewerbsverbot

- a) Herr K verpflichtet sich für die Dauer von längstens zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein, auch weder unmittelbar noch mittelbar an der Gründung oder dem Betrieb eines solchen mitzuwirken.
- b) Hier gelten die Bestimmungen des HGB über das Wettbewerbsverbot (§§ 74 und 74 c)."

Mit Schreiben vom 12. Januar 1969 sandte der Kläger den unterschriebenen Vertragstext an die Beklagte zurück, bat aber gleichzeitig um Klarstellung einiger Vertragspunkte.

Zum Wettbewerbsverbot bemerkte er u.a. folgendes:

"Da mir die §§ 74 und 74 c nicht bekannt sind, d.h. nicht genauestens, möchte ich hierzu bemerken, daß eine Auferlegung dieser Klausel nur in dem Falle gerechtfertigt ist, wenn sich der Vertragspartner verpflichtet, in der Zeit des Wettbewerbsverbotes eine Gegenleistung zu bieten. Als sehr krasses Beispiel würden Sie bitte folgende Schilderung akzeptieren:

Ein Angestellter wird aus nicht genannten Gründen entlassen, kann aus Gründen des Wettbewerbsverbotes keine geeignete, vergleichbare Position bekleiden, nach Ablauf der Zeit ist man in keinem Falle mehr so interessiert, da der Angestellte bestimmt den Anschluß verpaßt hat. Hinzu kommt die finanzielle Situation, welche sich unter diesen Umständen der Wahrscheinlichkeit nach nicht verbessern wird.

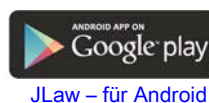
Es sieht also danach aus, daß hier eine Regelung getroffen werden muß, welche dem Angestellten in einem solchen Falle gewisse Sicherheiten bietet."

Auf dieses Schreiben des Klägers antwortete die Beklagte unter dem 17. Januar 1969, soweit es hier interessiert:

- 3 -



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



- 3 -

"Eine Konkurrenzklausel verpflichtet bei Anwendung natürlich in jedem Falle den Arbeitgeber zu einer Leistung, und eine solche Anwendung kommt ja nur dann infrage, wenn unbedingt triftige Gründe vorlägen, was aber in unserem Hause bisher noch nicht geschehen ist. Auch hier gibt es bestimmt immer wieder Einigungsmöglichkeiten.

Sollten Sie diese Dinge weiterhin noch beunruhigen, so würden wir vorschlagen, daß Sie sich mit Herrn L noch einmal darüber unterhalten."

Mit Schreiben vom 30. März 1972 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Januar 1973; gleichzeitig stellte sie den Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit frei. Zum Wettbewerbsverbot enthält das Schreiben folgenden Hinweis:

"Bis auf weiteres bestehen wir auf der Einhaltung der vertraglichen Wettbewerbsklausel. Wir sind jedoch bereit, Ihnen hier entgegenzukommen, wenn Sie schon vor Ablauf der Kündigungsfrist einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben und früher ausscheiden wollen."

Dieser Hinweis wurde in einem weiteren Schreiben der Beklagten vom 18. April 1972 nachdrücklich unterstrichen. Unter dem 15. Januar 1973 schrieb die Beklagte schließlich folgendes:

"Am 31. Januar 1973 läuft Ihr Arbeitsverhältnis bei uns aus und treten wir zu diesem Zeitpunkt gleichzeitig von der Wettbewerbsklausel zurück."

Zu dieser Zeit hatte der Kläger bereits mit einer branchenfremden Firma in Passau einen neuen Arbeitsvertrag geschlossen. Er legte der Beklagten eine Verdienstbescheinigung vor, wonach er ab 1. Februar 1973 ein Monatsgehalt in Höhe von 1.250,-- DM brutto bezog. Mit Schreiben vom 25. Januar 1973 forderte er die Beklagte vergeblich zur Zahlung einer Karenzentschädigung auf.

Der Kläger hat geltend gemacht, aufgrund des vertraglichen Wettbewerbsverbotes könne er eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte seines Monatsgehalts verlangen. Das ergebe sich aus der Verweisung auf die §§ 74 und 74 c HGB. Die Beklagte habe ihm das auch mündlich und schriftlich nach Abschluß des Vertrages bestätigt, als er

- 4 -



- 4 -

um Klärung der Karenzentschädigung gebeten habe. Wenn sie das Wettbewerbsverbot nunmehr als unwirksam ansehe und die Zahlung einer Karenzentschädigung verweigere, so verstoße sie gegen Treu und Glauben. Sie habe ihn erfolgreich an einer Konkurrenztätigkeit gehindert, indem sie sich nachdrücklich auf das Wettbewerbsverbot berufen und sogar Konkurrenzfirmen darauf hingewiesen habe, bei denen er sich bewerben wollte. Als sie schließlich auf das Wettbewerbsverbot verzichtet habe, sei er anderweitig gebunden gewesen. Bei dieser Sachlage müsse sie ihm die Karenzentschädigung für die Dauer von zwölf Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlen.

Der Kläger hat beantragt:

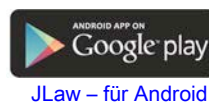
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 13.200,-- DM nebst 4 % Zinsen von 4.400,-- DM seit dem 15. Mai 1973, von weiteren 2.200,-- DM seit dem 18. Juli 1973, von weiteren 2.200,-- DM seit dem 3. September 1973, von weiteren 3.300,-- DM seit dem 3. Dezember 1973 und von weiteren 1.100,-- DM seit dem 3. Januar 1974 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, das vereinbarte Wettbewerbsverbot sei unwirksam, weil es nicht die Zusage einer Karenzentschädigung enthalte. Was hierzu mündlich zwischen den Parteien erörtert worden sei, habe wegen der Formvorschrift des § 74 Abs. 1 HGB keinerlei Bedeutung. Es verstoße auch nicht gegen Treu und Glauben, wenn sie sich auf die Unwirksamkeit des Wettbewerbsverbots berufe. Sie habe bei Abschluß des Vertrages die Rechtslage selbst verkannt, den Kläger also keineswegs täuschen wollen. Nach der Kündigung und Suspendierung des Klägers habe sie sich nur deshalb auf das Wettbewerbsverbot berufen, um den Kläger zu einem vorzeitigen Auflösungsvertrag veranlassen zu können. Erst als dieser auf Zahlung einer Karenzentschädigung bestanden habe, sei sie von ihrem Verband darüber informiert worden, daß die Wettbewerbsklausel unwirksam sei. Darauf habe sie sich dann zu Recht berufen. Für den Kläger habe das den Vorteil, daß er seine Arbeitskraft nunmehr frei nutzen könne.

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Selbst wenn man von der Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots ausgehe, sei die Klage nach § 74 c Abs. 1 HGB unbegründet. Der Kläger habe ohne Schwierigkeit auf einem neuen Arbeitsplatz ein Gehalt erzielen können, das sein Einkommen bei der Beklagten um 10 - 25 % überschritten hätte. Wenn die Verdienstbescheinigung nur ein Monatsgehalt von 1.250,-- DM brutto ausweise, so könne sie sich nur auf eine Halbtagsstätigkeit beziehen.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch auf Karenzentschädigung weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger Anspruch auf Karenzentschädigung. Nur die Höhe dieses Anspruchs läßt sich noch nicht abschließend beurteilen.

1. Die Parteien haben in § 7 lit.a des Anstellungsvertrages ein Wettbewerbsverbot vereinbart, das der Kläger unstreitig nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses befolgt hat. Er kann dafür eine Entschädigung in Höhe der Hälfte seiner letzten Bezüge verlangen. Eine entsprechende Entschädigungszusage ist in § 7 lit.b des Anstellungsvertrages enthalten.

a) Die Konkurrenzklausel der Parteien geht nicht ausdrücklich auf die Karenzentschädigung des Klägers ein, insbesondere legt sie keinen festen Entschädigungsbetrag fest. Sie verweist vielmehr pauschal auf die einschlägigen Bestimmungen des HGB und hebt dabei in einem Klammerzusatz die §§ 74 und 74 c HGB besonders hervor. Das Landesarbeitsgericht sieht in dieser Verweisung keine Karenzentschädigungszusage. Es liest sie vielmehr so, als sei der Gesetzestext wörtlich in den Vertragstext aufgenommen worden. Da aber § 74 Abs. 2 HGB selbst keinen Anspruch auf Karenzentschädigung begründe, könne auch die Verweisung nicht zu einem solchen Anspruch führen. In ihr liege lediglich "der Hinweis auf die Verbindlichkeit des Wettbewerbsverbotes, soweit sich die Beklagte zur Zahlung einer bestimmten Karenzentschädigung bereitfand, die für jedes Jahr des Verbotes mindestens die Hälfte



- 6 -

der von dem Handlungsgehilfen zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreichte". Allenfalls könne man der Verweisung entnehmen, "daß sich die Beklagte zukünftig verpflichten wollte, eine Entschädigung an den Kläger zu entrichten, soweit sie auf der Einhaltung der Wettbewerbsbeschränkung bestand".

b) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist verfehlt. Sie haftet entgegen § 133 BGB am bloßen Text der verwiesenen Vorschrift, ohne den Sinnzusammenhang in § 7 des Anstellungsvertrages und die erkennbaren Vorstellungen der Parteien z.Z. des Vertragsabschlusses zu berücksichtigen.

Nach § 74 Abs. 2 HGB ist ein Wettbewerbsverbot nur verbindlich, wenn eine Mindestkarenzentschädigung in Höhe der Hälfte der letzten Bezüge des Arbeitnehmers zugesagt wird. Eine vertragliche Verweisung auf § 74 Abs. 2 HGB besagt daher wörtlich genommen nur, daß die ganze Konkurrenzklausel unwirksam sein soll, wenn nicht gleichzeitig die in § 74 Abs. 2 HGB vorgesehene Karenzentschädigung vereinbart wird. Die Parteien hätten dann das Wettbewerbsverbot, das sie in § 7 lit. a des Anstellungsvertrages geschaffen haben, im folgenden Vertragsabschnitt b für unwirksam erklärt. Eine solche Regelung wäre nicht sinnvoll. Es ist nach den Regeln der Erfahrung nicht anzunehmen, daß die Parteien übereinstimmend derartiges gewollt haben; im Rechtsverkehr wird eine solche Bezugnahme als die Vereinbarung einer Karenzentschädigung verstanden.

Das Landesarbeitsgericht scheint das nicht verkannt zu haben. Es bemüht sich um eine Auslegung, die die Vereinbarung eines unwirksamen Wettbewerbsverbots auf andere Weise erklären könnte. Es soll sich um ein bedingtes Wettbewerbsverbot handeln, bei dem sich der Arbeitgeber die spätere Zusage einer Entschädigung und damit die Heilung des unwirksamen Wettbewerbsverbots vorbehalten habe.

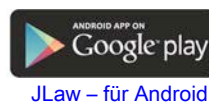
Mit dem Wortlaut des Vertrages hat diese Auslegung jedoch nichts zu tun. In § 7 lit. a des Anstellungsvertrages ist die Unterlassungspflicht an keine Bedingung geknüpft. Von der Ankündigung einer späteren Entschädi-

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
[\(mobile App\)](#)



gungszusage ist nirgends die Rede. Am wenigsten wäre sie der Verweisung auf die Vorschriften des HGB zu entnehmen. Die ganze Konstruktion ist so fernliegend und kompliziert, daß sie bis zum Erlaß des Berufungsurteils von keiner Partei schriftsätzlich erwogen wurde.

In Wahrheit läßt sich die pauschale Verweisung einer Wettbewerbsklausel auf die §§ 74 ff. HGB zwanglos erklären. Sie ist übrigens in der Vertragspraxis nicht selten zu beobachten. Indem die Parteien auf die in § 74 HGB geregelten Mindestanforderungen hinweisen, wollen sie zum Ausdruck bringen, daß diesen Anforderungen genügt werden soll. Dabei ist im vorliegenden Fall zu berücksichtigen, daß zur Zeit des Vertragsabschlusses am 9. Januar 1965 nach damals herrschender Ansicht die Vorschriften des Handelsgesetzbuches für technische Angestellte nicht galten. Erst später hat der Senat den Grundsatz aufgestellt, daß die §§ 74 ff. HGB bei allen Wettbewerbsvereinbarungen beachtet werden müssen (Urteil vom 16. Mai 1969, BAG 22, 6 [9 ff.] = AP Nr. 23 zu § 133 f GewO [zu II der Gründe]; vom 13. September 1969, BAG 22, 125 [132 ff.] = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel [zu IV und V der Gründe]. Die Bezugnahme auf die Regelung einer Mindestkarenzentschädigung in § 74 Abs. 2 HGB stellte also nach der Vorstellung der Parteien keine neutrale Regelung dar. Das kann nur bedeuten, daß die Mindestkarenzentschädigung auch versprochen werden sollte.

Für diese Auslegung und gegen eine bloße Ankündigung spricht außerdem die Verweisung auf § 74 c HGB. Es wäre ein merkwürdiger Widerspruch, wenn die Parteien schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages die Anrechnung künftiger Verdienste und Verdienstmöglichkeiten geregelt hätten, obwohl die Karenzentschädigung selbst offenbleiben sollte und nicht einmal feststand, ob sie überhaupt je zugesagt werden würde.

c) Demgegenüber beruft sich das Landesarbeitsgericht zu Unrecht auf den Schriftwechsel nach Abschluß des Vertrages. Es meint, der Kläger habe mit seiner Anfrage vom 12. Januar 1969 selbst eingeräumt, daß dem vertraglichen Wettbewerbsverbot die Zusage einer Karenzentschädigung nicht zu entnehmen sei. Die Beklagte habe in ihrer Antwort vom 17. Januar 1969 diese Auslegung bestätigt und klargemacht, daß sie nur ein bedingtes Wettbewerbsverbot abschließen wollte. Beide Annahmen sind falsch und beruhen



- 8 -

auf einer unvollständigen Würdigung der gewechselten Schreiben.

Der Kläger hat zwar in seiner Anfrage darauf hingewiesen, daß eine Karenzentschädigung erforderlich sei, er hat aber hinzugefügt, daß er diesen Hinweis mache, weil er die §§ 74 und 74 c HGB gar nicht oder jedenfalls nicht genau kenne. Er hat damit klar zum Ausdruck gebracht, daß seine Bedenken gegenstandslos seien, wenn schon die Verweisung auf die im Anstellungsvertrag genannten Vorschriften des Handelsgesetzbuches die Zusage einer Karenzentschädigung darstellt.

An diesem Punkte knüpft auch das Antwortschreiben der Beklagten an. Der Kläger wird mit dem Hinweis beschwichtigt, eine Konkurrenzklausel verpflichte den Arbeitgeber "selbstverständlich" zu einer Leistung. Die Beklagte fügte allerdings hinzu, Konkurrenzklauseln kämen im allgemeinen in ihrem Hause nicht zur Anwendung, hier gebe es immer wieder Einigungsmöglichkeiten. Damit sollte aber nicht etwa die Rechtslage eines bedingten Wettbewerbsverbots beschrieben werden. Die Beklagte wollte lediglich die Sorge des Klägers zerstreuen, nach Ablauf einer zweijährigen Wettbewerbsfrist sei er für den Arbeitsmarkt uninteressant. Das zeigt deutlich der Hinweis auf "Einigungsmöglichkeiten". Die Beklagte war im allgemeinen zu einer einverständlichen Aufhebung des Wettbewerbsverbots bereit. Wie sie sich das praktisch vorstellte, zeigt allerdings der vorliegende Fall wenig eindrucksvoll. Die Beklagte scheut sich nicht einzugestehen, daß es ihr lediglich darum ging, dem Kläger den Verzicht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist abkaufen zu können.

d) Das Wettbewerbsverbot der Parteien genügt auch der Formvorschrift des § 74 Abs. 1 HGB. Daß sich die Zusage einer Karenzentschädigung nur aus einer Verweisung ergibt, ist unschädlich. Entgegen der Ansicht der Beklagten und des Arbeitsgerichts ist eine genaue Festlegung der Karenzentschädigung nicht erforderlich. Es genügt z.B. nach einhelliger Ansicht ein Versprechen in der Form, daß "die nach dem Gesetz etwa zu leistende Vergü-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tung" gezahlt werden soll (RAG Seuff Arch. 89, 343 [344 f.]; Schlegelberger-Schröder, HGB, 5. Aufl., Bd. II, § 74 Anm. 12; Würdinger in Großkomm. HGB, 3. Aufl., § 74 Anm. 8).

2. Als die Beklagte erkannte, daß der Kläger zu einer vorzeitigen Vertragsbeendigung nicht bereit war, erklärte sie kurz vor dem Ende der Kündigungsfrist, daß sie mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses am 31. Januar 1973 von der Wettbewerbsklausel "zurücktrete". Das Landesarbeitsgericht hat das gebilligt, weil ein bedingtes Wettbewerbsverbot vereinbart worden sei, das die Beklagte nicht in Anspruch nehmen mußte. In Wahrheit ist weder dem Vertragstext noch den Begleitumständen ein bedingtes Wettbewerbsverbot zu entnehmen, wie bereits ausgeführt wurde.

Die Beklagte konnte sich nur im Wege eines Verzichts nach § 75 a HGB von dem Wettbewerbsverbot und damit von der Pflicht zur Zahlung einer Karenzentschädigung lösen. Das Schreiben der Beklagten vom 15. Januar 1973 kann in diesem Sinne als Verzicht verstanden werden. Die Erklärung ist auch rechtzeitig vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben worden. Sie konnte aber nicht mit sofortiger Wirkung alle Rechtsfolgen des vereinbarten Wettbewerbsverbots aufheben. Nach § 75 a HGB wird der Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung erst nach Ablauf eines Jahres seit der Erklärung frei.

Die Jahresfrist des § 75 a HGB beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer frei sein soll (Schlegelberger-Schröder, HGB, 5. Aufl., Bd. II, § 75 a Anm. 5). Nach dem Schreiben der Beklagten vom 15. Januar 1973 begann die Frist am 31. Januar 1973. Sie endete am 31. Januar 1974. Auf diesen Zeitraum beschränkt sich die vorliegende Zahlungsklage mit Recht.

3. Dennoch ist der Rechtsstreit nicht zur Entscheidung reif. Nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich nicht abschließend beurteilen, ob sich der Kläger nach § 74 c Abs. 1 HGB auf seine Karenzentschädigung anderweitigen Verdienst anrechnen lassen muß.

Der Kläger bezog bei der Beklagten zuletzt 2.200,-- DM brutto im Monat. In seinem anschließenden Arbeitsverhältnis will er monatlich nur 1.250,-- DM brutto verdient haben. Ein Ein-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 17a F. UrhG geschützt.



kommen in dieser Höhe erreicht zwar noch nicht die Anrechnungsgrenze des § 74 c Abs. 1 HGB, es erscheint jedoch im Hinblick auf die Ausbildung des Klägers und seine bisherige berufliche Stellung auffallend gering. Ohne nähere Erläuterung des Klägers ist der Verdacht der Beklagten nicht ganz von der Hand zu weisen, daß der Kläger entweder weitere Einkommensquellen hat oder aber seine Verdienstmöglichkeiten böswillig ungenutzt läßt.

Grundsätzlich obliegt allerdings der Beklagten die Darlegungs- und Beweislast für diejenigen Tatsachen, aus denen sich ergibt, daß der Kläger einen höheren Verdienst als den angegebenen habe oder einen anderweitigen Verdienst böswillig unterlassen habe (BAG 19, 194 [205 f.] = AP Nr.1 zu § 74 c HGB [zu 6 b und c der Gründe]; BAG 23, 484 [511] = AP Nr. 44 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu B 7 a der Gründe]; Schlegelberger-Schröder, HGB, 5. Aufl., Bd. II, § 74 c Anm.2). Pauschale Verdächtigungen genügen im allgemeinen nicht. Im vorliegenden Fall ist aber zu berücksichtigen, daß der erste Anschein für die Beklagte zu sprechen scheint, solange der Kläger seine auffällige Verdienstminderung nicht begründet hat. Beide Vorinstanzen sind auf diese Tatfrage wegen ihres unzutreffenden rechtlichen Ausgangspunktes nicht eingegangen. Die Beklagte konnte deshalb noch in der Revisionsverhandlung rügen, daß ihr insoweit nicht ausreichendes rechtliches Gehör gewährt worden sei. Sie muß in der weiteren Berufungsverhandlung Gelegenheit erhalten, ihren Vortrag sachdienlich zu ergänzen, insbesondere näher darzulegen und zu begründen, welche Gehaltsbeträge auf dem Arbeitsgebiet des Klägers im Streitzeitraum üblich waren. Hierzu hat der Kläger Stellung zu nehmen und zu begründen, warum er das branchenübliche Gehaltsniveau nicht erreichen konnte.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Hoechst

Engel



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

