

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

2. DEZ. 1968

138

Gesetz: HGB §§ 74 a, 75 a, 75 d, 74, 74 b, 74 c; GewO § 133 f;
BGB § 242 Auskunftspflicht

Leitsätze:

1. Hat der Arbeitgeber an einem vereinbarten Wettbewerbsverbot kein berechtigtes geschäftliches Interesse mehr, so befreit ihn das nicht von der Pflicht zur Zahlung der Karenzentschädigung, sofern sich der Angestellte an das Verbot hält.
2. Der Angestellte kann vertraglich nicht verpflichtet werden, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses durch Auskunft über seine künftige Tätigkeit dem Arbeitgeber dazu zu verhelfen, daß dieser sich für einen etwaigen Verzicht auf das Wettbewerbsverbot (§ 75 a HGB) danach richtet, wie sich der Angestellte für die Zukunft gebunden hat.
3. Der Anspruch auf die Karenzentschädigung besteht dem Grunde nach - von dem Sonderfall der Verbüßung einer Freiheitsstrafe (§ 74 c Abs. 1 Satz 3 HGB) abgesehen - unabhängig davon, ob der Angestellte in der Lage ist, Konkurrenz zu machen. Er ist einzig und allein zur Wettbewerbsenthaltung verpflichtet.

Aktenzeichen: 3 AZR 402/67

Urteil des BAG vom 2. Dezember 1968 LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 Sa 49/67 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteilstenor zugestellt
am 2. Dezember 1968

Im Namen des Volkes!

gez. Groll,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 29. November 1968
durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die
Bundesrichter Dr. Gröninger und Dr. Thomas sowie die
Bundesarbeitsrichter Handrack und Willmann für Recht
erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 27. September 1967 - 6 Sa 49/67 - wird
zurückgewiesen.
2. Auf die Revision des Klägers wird das vor-
genannte Urteil des Landesarbeitsgerichts auf-

- 2 -



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



- 2 -

gehoben, soweit es wegen eines Betrages von 108,-- DM die Klage abgewiesen hat. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger über den bereits zuerkannten Betrag von 2.142,-- DM brutto hinaus weitere 108,-- DM brutto - in Worten: einhundertundacht Deutsche Mark - zu zahlen.

3. Die Kosten des Revisionsverfahrens trägt die Beklagte.

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

Tatbestand:

Der Kläger war nach Abschluß seiner Ausbildung als Elektroingenieur zwei Jahre bei der Firma D F und danach seit 1. April 1965 bei der beklagten Akkumulatorenfabrik als Vertriebs- und Projektionsingenieur für den Bereich "Stationäre und Fahrzeugantriebsbatterien" tätig. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 1.100,-- DM brutto.

Aufgrund eigener Kündigung vom 9. Mai 1966 schied der Kläger bei der Beklagten aus und trat am 1. Juli 1966 als Fernmeldeinspektoranwärter in den Dienst der Deutschen Bundespost. Hier erhielt er einen monatlichen Unterhaltszuschuß von zunächst 664,-- DM, der sich vom 1. Oktober 1966 an auf 785,-- DM erhöhte. Zwischen den Parteien ist inzwischen unstreitig geworden, daß der Kläger seinen Wohnsitz hätte wechseln müssen und ein Anfangsgehalt von 1.000,-- DM erzielt hätte, wenn er anstatt zur Bundespost in ein Unternehmen der Elektroindustrie übergewechselt wäre, das nicht auf dem Spezialgebiet der Beklagten tätig ist.

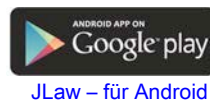
Die Parteien haben im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 24. Februar 1965 folgendes Wettbewerbsverbot vereinbart:

"Herr H verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Dienstverhält-

- 3 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

nisses ohne Genehmigung der B innerhalb von Europa weder unmittelbar noch mittelbar für ein Unternehmen tätig zu sein oder sich an einem solchen mit Rat, Tat, Kapital oder Arbeit zu beteiligen, das sich mit der Herstellung und/oder dem Vertrieb von Akkumulatoren gleich welcher Art und/oder Bestandteilen von solchen befaßt, oder das in irgendeiner anderen Hinsicht als Konkurrenzunternehmen der B anzusehen ist oder sich offensichtlich künftig als ein solches zu betätigen gedenkt.

Die B verpflichtet sich, Herrn H für die Dauer des Verbotes eine Entschädigung in Höhe von $\frac{2}{3}$ des von Herrn H zuletzt bezogenen Gehaltes auszurichten, zahlbar am Schluß jedes Kalendermonats. Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses wegen eines durch Herrn H gesetzten wichtigen Grundes, insbesondere wegen vertragswidrigen Verhaltens, so hat Herr H trotz Bestehens des Konkurrenzverbotes keinen Anspruch auf diese Entschädigung.

Die Entschädigung reduziert sich um diejenigen Beträge, die Herrn H in dem Zeitraum, für welchen die Entschädigung bezahlt wird, durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft zufließen oder die er zu erwerben schuldhaft unterläßt, vorausgesetzt, daß die Entschädigung unter Hinzurechnung dieser anderweitig erworbenen Leistungen den Betrag des von Herrn H zuletzt bezogenen Gehaltes um mehr als $\frac{1}{10}$ übersteigt.

Herr H verpflichtet sich, die Aufnahme einer neuen Tätigkeit unter Angabe der Firma der B anzuzeigen und ihr über die Höhe seiner Einkünfte während der Dauer des Konkurrenzverbotes jederzeit Auskunft zu erteilen.

Die B ist berechtigt, auf die Geltendmachung der Sperrfrist zu verzichten. Ein solcher Verzicht ist spätestens bei der Kündigung oder, falls diese durch Herrn H erfolgt, spätestens drei Wochen nach deren Eingang bei der B schriftlich zu erklären. Ein späterer Verzicht ist nur zum Ende eines Kalendervierteljahres und mit der Wirkung zulässig, daß die Entschädigung dann noch für die Dauer eines Jahres weiterzuzahlen ist. Im übrigen finden die Bestimmungen des HGB §§ 74 ff. Anwendung."

Unter Berufung auf Abs. 2 dieser Klausel hat der Kläger die Zahlung der Karenzentschädigung für die Monate Juli bis Dezember 1966 in Höhe von 2.913,-- DM gefordert. Die Beklagte

- 4 -



- 4 -

hat ihre Zahlungspflicht aus mehreren Gründen geleugnet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben, das Landesarbeitsgericht nur in Höhe von 2.142,-- DM. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision weiterhin den Antrag auf Abweisung der Klage, während der Kläger mit seiner Revision von dem abgewiesenen Teil seiner Klageforderung lediglich noch den Betrag von 108,-- DM geltend macht.

Entscheidungsgründe:

1. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die vereinbarte Wettbewerbsklausel gültig. Obwohl der Kläger technischer Angestellter gewesen ist und an sich ein mit ihm vereinbartes Wettbewerbsverbot nach § 133 f. GewO zu beurteilen wäre, haben die Parteien für die hier in Betracht kommenden Rechtsfragen die einschlägigen Grundsätze der §§ 74 ff. HGB - wenn auch mit gewissen Modifikationen - in ihre Abrede aufgenommen (Dauer des Verbotes, Entschädigungspflicht, Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund, Anrechnung von Einkommen auf die Karenzentschädigung, Verzicht auf das Wettbewerbsverbot) und die Bestimmungen der §§ 74 ff. HGB "im übrigen" für anwendbar erklärt. Der Rechtsstreit unterliegt deshalb der Beurteilung nach Handelsrecht.

2. Die Beklagte meint nun, der Kläger habe bei ihr keine Kenntnisse oder Beziehungen erworben, die er bei einem Konkurrenzunternehmen hätte verwerten können. Dem Wettbewerbsverbot fehle deshalb das berechtigte geschäftliche Interesse im Sinne des § 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB. Dem ist nicht zu folgen.

Der Senat hat schon bei früherer Gelegenheit darauf hingewiesen, daß eine solche Betrachtungsweise das Gesetz geradezu auf den Kopf stellt. Die genannte Vorschrift schützt allein den Angestellten. Deshalb kann sich nur der Angestellte, nicht aber der Arbeitgeber darauf berufen, es

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

fehle ein berechtigtes geschäftliches Interesse des Arbeitgebers an dem vereinbarten Wettbewerbsverbot. Sofern sich der Angestellte an das Wettbewerbsverbot, auch wenn es gemäß § 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB unverbindlich sein sollte, hält, kann er auch die Karenzentschädigung fordern. Daran kann der Arbeitgeber mit der Berufung auf die Unverbindlichkeit des Verbots nichts ändern. (Vgl. im einzelnen Urteil des Senats vom 18. November 1967 - 3 AZR 471/66 - AP Nr. 21 zu § 74 HGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen zu IV 2 der Gründe; ferner Schlegelberger-Schröder, HGB, 4. Aufl., § 74 a Anm. 4 c.)

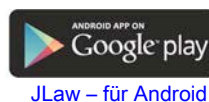
3. Diese Grundsätze gelten insbesondere dann, wenn das Arbeitsverhältnis - wie hier aufgrund der Kündigungserklärung des Klägers vom 9. Mai 1966 - vor seiner Beendigung steht oder schon sein Ende gefunden hat; in solchen Fällen hat der (vertragstreue) Angestellte in aller Regel seine künftigen Berufspläne festgelegt oder schon verwirklicht und sich dabei auf eine - für ihn häufig ungünstigere - wettbewerbsfreie Tätigkeit eingerichtet; dabei vertraut er darauf, daß ihm die zugesagte Karenzentschädigung den Stellen- und Berufswechsel erleichtert. Von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung kann sich der Arbeitgeber - von dem Sonderfall der außerordentlichen Kündigung abgesehen (§ 75 Abs. 3 HGB) - einseitig nur nach Maßgabe des § 75 a HGB (schriftlicher Verzicht vor Vertragsende unter Beschränkung der Entschädigungszahlung auf ein Jahr) lösen. Einen solchen Verzicht hat die Beklagte nicht erklärt.

Sie kann aber auch nicht damit gehört werden, sie würde auf das Wettbewerbsverbot gemäß Abs. 5 der Wettbewerbsabrede verzichtet haben, wenn ihr der Kläger pflichtgemäß gesagt hätte, daß er nach seinem Ausscheiden in den Postdienst eintreten, ihr also keine Konkurrenz machen wolle; sie hätte dann keine Entschädigung zu zahlen brauchen. Unter diesen Umständen stelle das Entschädigungsverlangen des Klägers

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

einen Rechtsmißbrauch dar.

Es braucht hier nicht erörtert zu werden, ob eine Vereinbarung wie die Verzichtsregelung in Abs. 5 der Wettbewerbsabrede im Geltungsbereich der §§ 74 ff. HGB überhaupt gültig ist, weil sie möglicherweise für den Angestellten ungünstiger ist als die gemäß § 75 d HGB zugunsten des Angestellten zwingende Regelung des § 75 a HGB (vgl. dazu BAG 2, 258 = AP Nr. 1 zu § 75 a HGB). Es kommt hierauf aus folgenden Gründen nicht an:

Die Beklagte ist im Unrecht, wenn sie meint, der Kläger habe die vertragliche Pflicht gehabt, sie innerhalb von drei Wochen nach seiner Kündigungserklärung, also vor der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, über den beabsichtigten Eintritt in den Postdienst zu unterrichten. Der von der Beklagten dafür angeführte Abs. 4 der Wettbewerbsabrede begründet keine solche Pflicht während des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Bestimmung, wonach die "Aufnahme" einer neuen Tätigkeit anzuzeigen ist, dient allein dem Zweck, es der Beklagten von dem Zeitpunkt an, in dem die Entschädigungspflicht eintritt, also frühestens von der (rechtlichen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses an zu ermöglichen, die Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu überwachen (Anzeige der neuen Tätigkeit unter Angabe des Arbeitgebers; vgl. auch zur Auskunftspflicht bei Wettbewerbsverboten BAG AP Nr. 12 zu § 242 BGB Auskunftspflicht m. Anm. v. Lüderitz = SAE 1968, 40 m. Anm. v. Reinhardt). Diese Anzeige- oder Auskunftspflicht hat demnach für den Kläger in dem Zeitraum, der allein für die Beklagte hätte erheblich sein können (innerhalb von drei Wochen nach der Kündigungserklärung des Klägers), nicht bestanden.

Noch weniger kann der Standpunkt der Beklagten gebilligt werden, die (früh genug erteilte) Auskunft des Angestellten solle ihr ermöglichen, auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten und damit den Anspruch auf die Karenzentschädigung auszuschließen. Selbst wenn eine derartige Auskunftspflicht vereinbart

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

wäre, würde die Beklagte sich darauf nicht berufen können. Die Möglichkeit, daß der Arbeitgeber auf das Wettbewerbsverbot verzichtet, kann und darf nur für den Fall gelten, daß der Arbeitgeber, unabhängig von der künftigen Berufstätigkeit des Angestellten, kein Interesse mehr an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots hat. Sie kann aber nicht in dem Fall zum Zuge kommen, in dem es dem Arbeitgeber nach den äußeren Umständen, weil ihm beispielsweise der Angestellte vereinbarungsgemäß mitgeteilt hat, er habe einen Mehrjahresvertrag mit einem nicht konkurrierenden Unternehmen abgeschlossen, klar erscheint, daß der Angestellte sich auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots festgelegt hat. Der vertragstreue Angestellte kann nicht verpflichtet werden, seinem Arbeitgeber dazu zu verhelfen, daß er die Karenzentschädigung spart, die die beruflichen Beschränkungen des Angestellten infolge des Wettbewerbsverbots in etwa ausgleichen soll. Eine dahingehende Vereinbarung würde auf eine Umgehung der zugunsten des Angestellten zwingenden (vgl. § 75 d HGB) Vorschriften über die Entschädigungspflicht (§ 74 Abs. 2, § 74 b HGB) hinauslaufen und deshalb nichtig sein. Das gilt nicht nur im Rahmen der §§ 74 ff. HGB, sondern überall da, wo die Entschädigungspflicht zum Inhalt eines gültigen Wettbewerbsverbotes gehört.

4. Die Beklagte meint schließlich, aus der Wettbewerbsabrede, insbesondere aus deren Abs. 4 (Anzeige der neuen Tätigkeit unter "Angabe der Firma"), ergebe sich, daß sie nur dann Karenzentschädigung zahlen müsse, wenn der Kläger eine Tätigkeit in der privaten Wirtschaft aufnehme. Auch das trifft nicht zu.

Es mag sein, daß die Parteien bei Vertragsabschluß in erster Linie an eine künftige Betätigung des Klägers in der freien Wirtschaft gedacht haben. Diese Vorstellung könnte aber im Sinne der Beklagten nur dann erheblich sein, wenn sie zur Grundlage der Wettbewerbsklausel oder sonst zur Voraussetzung für den Anspruch auf Karenzentschädigung gemacht worden wäre. Dafür ergeben weder die Wortfassung der Wett-

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

bewerbsabrede noch die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts einen Anhalt.

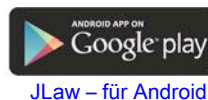
Die Beklagte ist offenbar der Ansicht, es gehöre zur Geschäftsgrundlage einer Wettbewerbsabrede, daß der Angestellte die Möglichkeit habe, seinem bisherigen Arbeitgeber in der Karenzzeit Konkurrenz zu machen; eine solche Möglichkeit fehle beim Eintritt in den Beamtendienst. Dabei übersieht die Beklagte jedoch, daß die Karenzentschädigung zwar die Gegenleistung des Arbeitgebers für die Wettbewerbsenthaltung des Angestellten im Sinne der §§ 323 ff. BGB ist (vgl. Urteil des Senats vom 5. August 1968 - 3 AZR 128/67 - demnächst AP Nr. 24 zu § 74 HGB zu III der Gründe), die Leistung des Angestellten dagegen nicht darin besteht, auf eine Wettbewerbsmöglichkeit zu verzichten. Der Arbeitnehmer kann seine Leistung, die Wettbewerbsenthaltung, auch erbringen, wenn eine Wettbewerbsmöglichkeit für ihn nicht besteht.

Das ist beispielsweise in der Rechtsprechung der Instanzgerichte und im Schrifttum anerkannt, wenn der Arbeitnehmer wegen seines Gesundheitszustandes oder aus sonstigen Gründen (z.B. Eintritt in die Bundeswehr als Berufssoldat, sonstiger Berufswechsel, Durchführung einer zusätzlichen Ausbildung) gar nicht in der Lage ist, Wettbewerb zu machen. Als einzige Ausnahme wird der in § 74 c Abs. 1 Satz 3 HGB geregelte Fall angesehen, wonach der Anspruch auf die Karenzentschädigung bei der Verbüßung einer Freiheitsstrafe ruht. (Vgl. die Fälle des LAG Düsseldorf vom 13. September 1957 - 3 Sa 341/57 - BB 1957, 1280; des LAG Bremen vom 20. Mai 1959 - I Sa 28/59 - AR-Blattei "Wettbewerbsverbot" Entsch. 10 III. Anm. v. Gros⁷ = BB 1960, 212 = DB 1960, 32; ähnlich auch der Fall BAG 19, 194 = AP Nr. 1 zu § 74 c HGB; in BAG AP Nr. 14 zu § 74 HGB und in dem bereits genannten Urteil des Senats vom 18. November 1967 AP Nr. 21 zu § 74 HGB ist die Problematik lediglich aufgezeigt, aber nicht entschieden.)

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Diese Fälle zeigen, daß es für die Durchführung des Wettbewerbsverbotes, insbesondere für den Anspruch auf die Karenzentschädigung, nicht darauf ankommt, ob für den Angestellten eine Konkurrenzmöglichkeit besteht. Wesentlich ist allein, daß der Angestellte keine Konkurrenz macht. Der Übertritt des Klägers in den Postdienst ist somit nicht geeignet, den Anspruch auf die Karenzentschädigung von vornherein auszuschließen; ob und inwieweit das Überwechseln in einen anderen Beruf, insbesondere aber die Durchführung einer Ausbildung, unter dem Blickpunkt des böswilligen Unterlassens eines anderweitigen Erwerbs, also bei der Höhe der Karenzentschädigung, zu berücksichtigen ist, ist eine andere Frage, die in diesem Zusammenhang nicht der Entscheidung bedarf. (Im gleichen Sinne Würdinger, Großkommentar z. HGB, 3. Aufl., § 74 c Anm. 5; Hefermehl, Anm. AP Nr. 14 zu § 74 HGB; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrecht, 7. Aufl., Bd. I, § 38 II A 7, S. 256 Fußnote 39; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 35 IV 4, S. 464; Titze in Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts, Bd. 2, 2. Halbband, S. 810.)

5. Gegen die Berechnung der Karenzentschädigung durch das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte offenbar deswegen keine Einwendungen erhoben, weil ein neues Arbeitseinkommen des Klägers von monatlich 1.000,-- DM zugrunde gelegt worden ist. Auch der Kläger will das Berufungsurteil insoweit nicht angreifen. Er rügt aber in seiner Revision mit Recht, daß dem Landesarbeitsgericht ein Rechenfehler unterlaufen ist.

Von keiner der Parteien wird der Ausgangspunkt der Berechnung des Landesarbeitsgerichts beanstandet. Es hat entsprechend der Vorschrift des § 74 c Abs. 1 Satz 2 HGB die Obergrenze für die Berechnung der Entschädigung - offensichtlich weil der Kläger seinen Wohnsitz verlegen mußte - mit 125 % des letzten Gehalts von monatlich 1.100,-- DM, also für die eingeklagten sechs Monatsbeträge auf 6.600,-- DM und 1.650,-- DM (25 %) = 8.250,-- DM angesetzt. Wird hiervon das (vom Landesarbeitsgericht unterstellte) neue Arbeits-



- 10 -

einkommen des Klägers für sechs Monate in Höhe von 6.000,-- DM abgezogen, dann steht dem Kläger die vereinbarte Karenzentschädigung ($\frac{2}{3}$ aus 6.600,-- DM = 4.400,-- DM), wenn das (unterstellte) neue Arbeitseinkommen berücksichtigt wird, in Höhe von 2.250,-- DM zu.

Die Richtigkeit dieses Ergebnisses wird bestätigt, wenn die Rechenmethode zugrunde gelegt wird, die der Senat bei einer früheren Gelegenheit angewandt hat und der offenbar auch das Landesarbeitsgericht – wenn auch nicht vollständig – gefolgt ist (vgl. Urteil vom 20. April 1967 – 3 AZR 314/66 – AP Nr. 20 zu § 74 HGB zu IV der Gründe):

Von der Obergrenze von	8.250,-- DM
ist die vertraglich geschuldete Karenz-	
entschädigung ($\frac{2}{3}$ der letzten Bezüge von	
6.600,-- DM)	<u>4.400,-- DM</u>

abzuziehen. Es verbleibt das nicht an-	
rechenbare Arbeitseinkommen von	3.850,-- DM.

Das unterstellte neue Arbeitsein-	
kommen hat betragen	<u>6.000,-- DM.</u>

Der Unterschiedsbetrag zwischen den	
vorgenannten beiden Posten in Höhe von	2.150,-- DM
ist diejenige Summe, die sich der Kläger	
auf die vertraglich geschuldete Karenz-	
entschädigung von	<u>4.400,-- DM</u>
anrechnen lassen muß. Demgemäß verringert	
sich diese auf insgesamt	2.250,-- DM.
	=====

Da das Landesarbeitsgericht der Klage nur in Höhe von 2.142,-- DM stattgegeben hat, sind die fehlenden 108,-- DM dem Kläger noch zuzuerkennen, ohne daß die Frage des schuldhaften Unterlassens anderweitigen Erwerbs (Abs. 3 der Wettbewerbsabrede) entschieden werden muß.

6. Demnach hat der Kläger aufgrund der gültigen Wettbewerbsabrede, die über das Ende des Arbeitsverhältnisses

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hinaus bestehen geblieben und von ihm eingehalten worden ist, Anspruch auf Karenzentschädigung für den Klagezeitraum in Höhe von 2.250,-- DM. Daraus folgt, daß die Revision der Beklagten in vollem Umfang unbegründet, die des Klägers dagegen begründet ist.

Der Senat hat die Kostenentscheidung des Landesarbeitsgerichts für die beiden Vorinstanzen unverändert gelassen, weil sie auch unter Berücksichtigung der dem Kläger zusätzlich zuerkannten 108,-- DM gemäß § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO richtig ist. Die Kostenentscheidung im übrigen folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 und § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Gröninger

Dr. Thomas

Willmann

Handrack

