

Aktenzeichen: 3 AZR 419/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 26. Mai 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Gesetz: HGB § 74 c Abs. 1 Satz 1, §§ 74 ff.; BGB § 242 Geschäfts-  
grundlage; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e



**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 419/78

8 Sa 82/77 Berlin

Verkündet am  
26. Mai 1981

gez. Haust,

Regierungsobersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. Mai 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Heimann und Meyer für Recht erkannt:

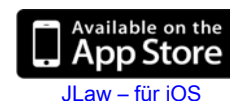
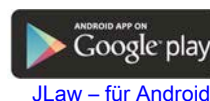
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. Februar 1978 - 8 Sa 82/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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  
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger eine Wettbewerbsentschädigung schuldet.

Der im Jahre 1950 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. August 1973 bis zum 30. September 1975 aufgrund schriftlichen Anstellungsvertrages als graduierter Lebensmitteltechnologe (Ing.grad.) gegen ein monatliches Bruttogehalt von zuletzt 2.200,-- DM beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eigener Kündigung des Klägers. In einer Anlage zum Anstellungsvertrag haben die Parteien eine Vereinbarung getroffen, durch die der Kläger sich verpflichtete, für die Dauer eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Wettbewerb zu unterlassen. Als Entschädigung sollte ihm für die Dauer der Wettbewerbsbeschränkung ein Betrag von zwei Dritteln der zuletzt gezahlten Bezüge zustehen.

Während des Arbeitsverhältnisses betrieb der Kläger an der Technischen Universität Berlin ein Nebenstudium in der Fachrichtung Frucht- und Gemüsetechnologie. Die Beklagte war hiermit einverstanden und gestattete dem Kläger, seine Arbeitszeit so einzuteilen, daß er jeweils im Semester zwei Vorlesungen und eine Übung mit insgesamt sechs Wochenstunden belegen und die erforderlichen Übungsscheine erwerben konnte. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses setzte der Kläger die begonnene Ausbildung als Vollstudium fort und erwarb im März 1977 das Vordiplom.

Mit seiner Klage nimmt der Kläger die Beklagte auf Zahlung der vereinbarten Wettbewerbsentschädigung in Anspruch. Er hat vorgetragen, er habe sein Studium vom Wintersemester 1975/76 an als Vollstudium weitergeführt, nachdem der Prüfungsobmann ihm die Auflage erteilt habe, bestimmte Fächer nachzuholen und die Prüfung zum Vordiplom möglichst schnell abzulegen. Für das Vollstudium wende er wöchentlich etwa 50 bis 60 Stunden auf. Eine Erwerbstätigkeit sei daneben nicht mehr möglich. Hätte er den Universitätsbesuch als Nebenstudium fortgesetzt, wäre ein Abschluß erst nach etwa zehn Jahren erreichbar gewesen. Seine anfängliche Annahme, ein Neben-



- 3 -

studium werde die Ausbildungszeit nur um zwei bis drei Jahre verlängern, habe sich als unrichtig herausgestellt. Er habe sich zum Vollstudium entschlossen, weil nur ein Hochschulabschluß mit Promotion den Weg in die höhere Beamtenlaufbahn auf den Gebieten der Lebensmittelüberwachung sowie der Forschung und Lehre eröffne; als graduerter Ingenieur könne er dieses Ziel nicht erreichen. Außerdem sei ein Aufbaustudium vom graduierten zum diplomierten Ingenieur deshalb aussichtsreich, weil Industrie und Behörden wissenschaftlich ausgebildete und praxisorientierte Mitarbeiter bevorzugt einstellten.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.599,92 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen von je 1.466,66 DM seit dem 30. Oktober 1975 bis zum 30. September 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe den Gedanken, nach dem Fachhochschulbesuch noch einmal an der Universität zu studieren und vom graduierten zum diplomierten Lebensmitteltechnologen (Dipl.Ing.) aufzusteigen, bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses mit ihrem Geschäftsführer erörtert. Dieser habe zwar kein Verständnis für den Plan gehabt, weil das zusätzliche Studium keine erkennbaren Vorteile für das berufliche Fortkommen des Klägers geboten habe, er habe sich aber dem Bildungswillen des Klägers nicht in den Weg stellen wollen. Die Parteien seien dann davon ausgegangen, daß der Kläger sein Studium neben der Tätigkeit bei der Beklagten durchführen könne und werde. Es sei Geschäftsgrundlage des Arbeitsvertrages gewesen, daß eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Studiums nicht eintreten würde, sondern gerade umgekehrt das Arbeitsverhältnis dem Kläger das Studium finanziell ermöglichen und die wirtschaftliche Grundlage hierfür bilden sollte. So hätten sie die Verbindung von Arbeitsverhältnis und Nebenstudium, besonders die hierfür erforderliche Arbeitszeitregelung, vereinbart. Es stelle daher einen Wegfall der Geschäftsgrundlage des Arbeitsvertrages dar, wenn der Kläger von dem anfänglich geplanten Nebenstudium zum Vollstudium übergehe und nunmehr dessen Finanzierung über die Wettbewerbsentschädigung verlange.

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Weiter hat die Beklagte geltend gemacht, unter den besonderen Umständen des Falles stelle der Wechsel des Klägers vom Neben- zum Vollstudium böswilliges Unterlassen anderweitigen Erwerbs dar. Schließlich sei das Studium aber auch rechtsmißbräuchlich, einmal, weil der Kläger sein Ziel über das ursprünglich begonnene Nebensstudium hätte erreichen können, und zum anderen, weil es ihm keine beruflichen Vorteile bringe. Lebensmitteltechnologie sei, abgesehen von Forschung und Lehre, ein Beruf der freien Wirtschaft und nicht des öffentlichen Dienstes. Die Wirtschaft honoriere das Zweitstudium an einer Universität jedenfalls nicht besonders, weil die Ausbildung an der Fachhochschule als ausreichend für die an einen Lebensmitteltechnologe zu stellenden Anforderungen angesehen werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Dem Kläger steht die verlangte Wettbewerbsentschädigung zu.

I. Anspruchsgrundlage für die Klage ist die vertragliche Wettbewerbsabrede der Parteien in Verbindung mit § 74 c HGB.

1. Zwar war der Kläger als Lebensmitteltechnologe kein Handlungsgehilfe im Sinne der genannten Vorschrift, diese ist jedoch auf alle Arbeitnehmer, die nicht Handlungsgehilfen sind, entsprechend anwendbar (BAG 22, 125 [133 ff.] = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel [zu V der Gründe]; BAG 22, 6 [10 f.] = AP Nr. 23 zu § 133 f GewO [zu II 3 b der Gründe]). Im vorliegenden Fall haben die Parteien überdies in ihrer Wettbewerbsvereinbarung auf die §§ 74 b, 74 c, 75 und 75 a HGB ausdrücklich verwiesen.

2. Nach § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB muß sich der Angestellte unter bestimmten, vom Gesetz näher geregelten Voraussetzungen auf die Wettbewerbsentschädigung anrechnen lassen, was er während der Karenzzeit durch anderweitige Verwertung seiner

Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt.

a) Der Kläger hat sich während der Karenzzeit nicht beruflich betätigt und daher kein auf die vereinbarte Wettbewerbsentschädigung anrechenbares Arbeitseinkommen erzielt. Die Beklagte hat nicht dargelegt, daß der Kläger die Möglichkeit gehabt habe, bei einem anderen Arbeitgeber außerhalb des Konkurrenzverbots eine zumutbare Tätigkeit aufzunehmen. Das Bestehen einer solchen Möglichkeit hätte die Beklagte jedoch darlegen und beweisen müssen, (BAG 19, 194 [205 f.] = AP Nr. 1 zu § 74 c HGB [zu 6 c der Gründe]).

Demgegenüber macht die Revision geltend, der Kläger hätte sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten ohne weiteres fortsetzen können, da im Arbeitsverhältnis selbst keine Beendigungsgründe vorgelegen hätten. Die für den Kläger bestehende Möglichkeit des Weitererwerbs bei der Beklagten müsse daher derjenigen eines anderweiten Erwerbs gleichgesetzt werden. Die Besonderheit des Streitfalles liege darin, daß es dem Kläger nicht darum gegangen sei, künftig den Beruf zu wechseln und zur Vorbereitung dafür zu studieren, sondern allein darum, von einem Nebens Studium mit Erwerbstätigkeit zu einem Vollstudium ohne Erwerbstätigkeit überzuwechseln. Diese Besonderheit habe das Landesarbeitsgericht zu Unrecht nicht berücksichtigt.

Der Auffassung der Revision kann nicht gefolgt werden. Die Hauptpflicht des zur Wettbewerbsenthaltung verpflichteten Arbeitnehmers besteht darin, Wettbewerb zu unterlassen (BAG AP Nr. 5 zu § 74 c HGB [zu 1 der Gründe]). Die Verpflichtung zur Wettbewerbsunterlassung hat der Kläger aber unstreitig erfüllt. Dadurch, daß er das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten nicht fortgesetzt oder nach seiner Kündigung ein erneutes Arbeitsangebot der Beklagten nicht angenommen hat, hat er anderen Erwerb im Sinne des § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB nicht böswillig unterlassen. Dabei ist es unerheblich, ob dem Kläger die Weiterarbeit bei der Beklagten zumutbar war. Eine Beschränkung des Anspruchs auf Wettbewerbsentschädigung für den Fall der Arbeitgeberkündigung oder für lediglich bestimmte Fälle der Arbeitnehmerkündigung ist unzulässig, wie der Senat



- 6 -

bereits in einer früheren Entscheidung näher ausgeführt hat (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 74 b HGB [zu II 2 der Gründe]).

Daß die Beklagte dem Kläger entgegengekommen ist und ihm durch entsprechende Arbeitszeitgestaltung die Möglichkeit gegeben hat, sein Nebenstudium zu betreiben, kann nicht zu einer anderen Beurteilung führen. Der Kläger hat der Beklagten die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht. Er war daher nach Ausspruch seiner Kündigung nicht verpflichtet, auf die Belange der Beklagten besondere Rücksicht zu nehmen, sondern durfte sein Interesse am beruflichen Fortkommen an die erste Stelle setzen (vgl. BAG 19, 194 [205] = AP Nr. 1 zu § 74 c HGB [zu 6 b der Gründe]). Weiter kommt es nicht darauf an, ob der Kläger sein Ziel, die Diplomprüfung abzulegen, auch durch ein Nebenstudium hätte erreichen können. Der Kläger konnte sich entscheiden, wie er sein Ziel angehen wollte. Daher war sein Verhalten im Gegensatz zu der Meinung der Revision auch nicht unredlich.

b) Ein erfolgversprechendes Studium in der Karenzzeit stellt regelmäßig kein böswilliges Unterlassen anderweiten Erwerbs dar. Das hat der Senat bereits mehrfach entschieden und ausführlich begründet (BAG AP Nr. 4 und AP Nr. 5 zu § 74 c HGB). Daran wird festgehalten. Im Streitfall kann man den Wechsel vom Nebenstudium zum Vollstudium in einem Fachbereich, in dem sich der Kläger schon früher grundlegende Kenntnisse erworben hatte, mit dem Landesarbeitsgericht als einleuchtendes Beispiel für einen erfolgversprechenden berufsfördernden Universitätsbesuch ansehen.

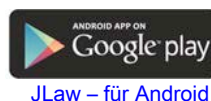
II. Ohne Erfolg bleiben auch die weiteren Revisionsangriffe, das Landesarbeitsgericht habe einen Beweisantrag der Beklagten übergangen und außerdem den Begriff der Geschäftsgrundlage verkannt.

1. Die Revision macht geltend, nach dem Vortrag der Beklagten habe der Kläger sich vor Beginn des Arbeitsverhältnisses dafür entschieden, ein Nebenstudium neben dem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu betreiben und auf diese Weise seine Existenz zu sichern. Im Hinblick darauf hätten die Parteien

- 7 -



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



die Kombination von Arbeitsverhältnis und Nebenstudium, besonders die hierfür erforderliche Arbeitszeitregelung, vereinbart. Für diesen Vortrag habe die Beklagte Beweis durch Parteivernehmung des Klägers angeboten, das Landesarbeitsgericht habe diesen Beweis zu Unrecht nicht erhoben und damit § 286 ZPO verletzt.

Diese Rüge ist unbegründet, weil das Landesarbeitsgericht den Vortrag der Beklagten als richtig unterstellen konnte. Dieser Vortrag vermochte nämlich die von der Beklagten in Anspruch genommene Rechtsfolge nicht zu begründen. Die Revision führt aus, die Verbindung von Nebenstudium und Arbeitsverhältnis stelle eine bei Vertragsabschluß zutage getretene gemeinsame Vorstellung beider Parteien von dem Vorhandensein und Fortbestehen eines wesentlichen Umstandes dar, auf dem der Geschäftswille bei Vertragsschluß aufgebaut habe. Mit dem Wegfall dieser Geschäftsgrundlage habe bei Beendigung des Vertragsverhältnisses auch die Wettbewerbsabrede ihre Wirksamkeit verloren. Der mit der Klage verfolgte Anspruch auf Karenzentschädigung bestehe daher wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage nicht.

Richtig ist die Argumentation der Revision allerdings insoweit, als die von der Beklagten behauptete Verbindung von Arbeitsverhältnis und Nebenstudium nicht völlig ohne Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses war. Die Beklagte hatte dem Kläger gestattet, seine Arbeitszeit so zu legen, daß er bestimmte Vorlesungen und Übungen besuchen konnte. Hätte der Kläger das Nebenstudium aufgegeben - etwa weil ihm die zeitliche Belastung hierfür zu groß erschien oder weil er sich von der Fortsetzung des Studiums keinen Erfolg mehr versprach -, dann hätte die Beklagte von ihm verlangen können, daß er nunmehr die im Betrieb übliche oder sonst für ihn maßgebliche Arbeitszeit einhalte. Sie hätte nicht mehr damit einverstanden sein müssen, daß der Kläger seine Arbeitszeit weiterhin so einrichtete, wie wenn er noch nebenher studierte. Der Kläger hätte also die Zeit, die er sonst zum Besuch von Vorlesungen und Übungen aufwandte, nicht für andere private Dinge verwenden können. Insoweit hatte die gemeinsame Vorstellung der Parteien von Nebenstudium



und Arbeitsverhältnis des Klägers rechtsgeschäftliche Bedeutung und bildete damit eine Geschäftsgrundlage, allerdings nur für die Befugnis des Klägers, die Arbeitszeit nach den Erfordernissen seines Studiums einzurichten. Darüber hinaus bestand aber keine Geschäftsgrundlage, die mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfallen wäre und damit auch die Wettbewerbsvereinbarung beseitigt hätte.

2. Wettbewerbsvereinbarungen werden ihrem Sinn und Zweck nach nicht für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern gerade für die Zeit nach seiner Beendigung getroffen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder durch Wegfall der Geschäftsgrundlage führt daher nicht ohne weiteres auch zum Wegfall der Wettbewerbsklausel. Dazu bedarf es vielmehr einer einverständlichen Aufhebung. Daß die Parteien eine derartige Vereinbarung geschlossen hätten, ist von der Beklagten nicht behauptet worden.

Sofern die Revision geltend machen will, der Kläger hätte bei einem Arbeitsplatzwechsel ebenfalls nur eine Verbindung von Nebenstudium und Berufstätigkeit begründen dürfen, fehlt es an der Darlegung, der Kläger habe ein zumutbares Arbeitsverhältnis dieser besonderen Art eingehen können, seinen Abschluß aber abgelehnt.

Sollte das Vorbringen der Revision indessen so zu verstehen sein, daß die Wettbewerbsvereinbarung nur dann habe gelten sollen, wenn der Kläger in einem anderen Arbeitsverhältnis (mit oder ohne Nebenstudium) überhaupt in der Lage war, der Beklagten Konkurrenz zu machen, seine Geltung aber verlieren sollte, falls der Kläger als Konkurrent für die Beklagte ausfiel (etwa weil er ein Vollstudium betrieb) oder ohne Interesse für die Beklagte war, läge eine bedingte Wettbewerbsvereinbarung vor. Bedingte Wettbewerbsverbote sind zwar für den Arbeitnehmer unverbindlich, der Arbeitgeber muß aber die bedingt versprochene Karenzentschädigung zahlen, wenn der Arbeitnehmer während der Karenzzeit Wettbewerb unterlassen hat (BAG AP Nr. 36 zu § 74 HGB [zu II 4 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Letzteres war hier der Fall.

gez.: Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS