

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

Gesetz: BGB §§ 133, 157, § 626 Abs. 1, § 397;
 HGB § 75 Abs. 3; ZPO §§ 286, 829, 836, 850;
 AVG §§ 118, 120; RVO §§ 139, 405, 520; AFG § 176

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 56/76

Urteil des BAG vom 15. September 1977

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
15. September 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. September 1977 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Krems und Kynast für Recht erkannt:

- 2 -



- 2 -

1. Die Revision der Beklagten zu 1) gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. Oktober 1975 - 5 Sa 81/75 - wird insoweit als unbegründet zurückgewiesen, wie festgestellt ist, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. Februar 1975 bis 31. Dezember 1975 eine Wettbewerbsentschädigung nach Maßgabe des Anstellungsvertrages zu zahlen.
2. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit aufgehoben, wie es über die Zahlungsansprüche des Klägers und die Kosten entschieden hat.
 - a) Unter entsprechender Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 13. Mai 1975 - 11 (1) Ca 51/75 - wird die Klage in Höhe von 1.138,-- DM nebst Zinsen abgewiesen.
 - b) Im übrigen wird die Sache im Umfange der Aufhebung an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

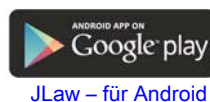
1. Die Beklagte zu 2) ist ein Unternehmen für Raumpflege (Dienstleistungsbetrieb) mit Sitz in F bei S . Die Beklagte zu 1) ist ein Produktionsunternehmen für Reinigungs- und Pflegemittel mit Sitz in Griechenland; sie ist eine Tochtergesellschaft der Beklagten zu 2).

Aufgrund eines schriftlichen Anstellungsvertrages vom 28. Februar 1974 trat der Kläger als kaufmännischer Leiter in die Dienste der Beklagten zu 2). Am 23. Oktober 1974 wurde dieses Dienstverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen mit sofortiger Wirkung beendet. Aufgrund eines schriftlichen An-

- 3 -



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



- 3 -

stellungsvertrages vom selben Tage trat der Kläger als kaufmännischer Leiter des Vertriebs der Erzeugnisse der Beklagten zu 1) in deren Dienste. Zu seinen Aufgaben gehörte der Aufbau eines Vertriebsnetzes und dessen spätere Überwachung, die Einarbeitung und Überwachung von Handelsvertretern und des sonstigen Verkaufspersonals in Deutschland und in den benachbarten Ländern. Der Anstellungsvertrag vom 23. Oktober 1974 enthielt, soweit es hier interessiert, folgende Bestimmungen:

"§ 2

Herr S erhält für seine Tätigkeit ein Monatsgehalt in Höhe von DM 3.000,-- brutto, zahlbar am letzten Werktag eines jeden Monats.

Darüberhinaus erhält Herr S als Sonderzuwendung

am 31. 7. 1974	DM 1.000,-- brutto
am 30. 11. 1974	DM 1.000,-- brutto.

Der Mitarbeiter erhält ferner ein zu versteuerndes Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des monatlichen Bruttogehaltes, auszuführen mit den Bezügen für Monat Juli.

Der Mitarbeiter erhält ferner eine zu versteuernde jährliche Weihnachtsgewährung in Höhe von 50 % eines monatlichen Bruttogehalts. Diese Gewährung ist zusammen mit dem Novembergehalt fällig.

Darüberhinaus erhält Herr S von der Firma S Ltd. den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Krankengeld.

.....

§ 5

Urlaub

1. Herr S hat Anspruch auf einen angemessenen jährlichen Urlaub. Der Anspruch beläuft sich derzeit auf 22 Arbeitstage.

2.

.....

- 4 -



§ 7

Geheimhaltungspflicht und Wettbewerbsverbot

1.

2. Nach Beendigung seiner Tätigkeit für die Firma darf der Mitarbeiter für die Dauer eines Jahres innerhalb der Länder, in denen die Firma einen Geschäftssitz hat, keine selbständige oder abhängige Tätigkeit innerhalb einer Branche aufnehmen, die in Konkurrenz zur Firma steht.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung verpflichtet sich der Mitarbeiter, an die Firma eine Vertragsstrafe in Höhe von DM 9.000,-- an die Firma zu bezahlen.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbots zahlt die Firma an den Mitarbeiter eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der von dem Mitarbeiter zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Die Entschädigungszahlung ist jeweils zum Schluß eines jeden Monats fällig. Der Mitarbeiter hat sich auf die Entschädigung dasjenige anrechnen zu lassen, was er während des Zeitraums, für den die Entschädigung bezahlt wird, durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrags den Betrag der zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen um mehr als 1/10 übersteigen würde.

.....

§ 8

Schlußbestimmungen

1. Erfüllungsort ist F , Gerichtsstand W bzw. S . Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
2. Änderungen und Ergänzungen des Vertrags bedürfen der Schriftform.
3. Ist eine der vorstehenden Bestimmungen aus irgendwelchen Gründen unwirksam, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.
4. Die Firma E. und P. S GmbH & Co. KG, diese vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin, die Firma Gebr. S GmbH, diese vertreten durch Herrn E S , verpflichtet sich, für die S Ltd. die Bezüge gemäß § 2 dieses Vertrages auszubezahlen und tritt insoweit diesem Vertrag bei."

- 5 -

2. Mit Schreiben vom 14. November 1974 kündigte die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. Dezember 1974, ohne dafür Gründe anzugeben. Am 3. Dezember 1974 wurde zwischen den Parteien folgende Vereinbarung schriftlich abgeschlossen:

"Gehaltsabrechnung Dezember 1974"

Zwischen der Firma S Ltd. und
Herrn Jürgen A. S kommt folgende Vereinbarung
zustande:

- 1.) Beide Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1974 in gegenseitigem Einvernehmen beendet wird.
- 2.) Herr S erhält heute folgende Zahlungen:
Gehalt Dezember bis einschl. 31.12.74 DM 3.000,-- brutto
Urlaub = 11 Tage ausbezahlt DM 1.100,-- brutto
abzügl. Lohnsteuer u. Soz.-Abgaben
verbleibt ein Betrag von DM 2.714,88 netto
=====
- Über diesen Betrag erhalten Sie heute einen V.-Scheck der
Fa. L (ausgestellt auf Kreissparkasse F
Kto.-Nr. 2 029 096) über DM 2.679,48
sowie den Restbetrag in bar von DM 35,40
DM 2.714,88
=====
- 3.) Die Arbeitspapiere, sowie ein Zeugnis erhält Herr
S am Jahresende, bzw. kann er diese in unserem
Büro abholen."

Der Kläger hat auf dem von ihm unterzeichneten Durchschlag dieser Vereinbarung den handschriftlichen Vermerk angebracht "Urlaub muß geklärt werden !"

3. Mit seiner am 12. Februar 1975 erhobenen Klage hat der Kläger - soweit es für die Revisionsinstanz noch interessiert - folgende Ansprüche gegen die Beklagten verfolgt:

- a) Die Beklagte zu 1) habe für die Monate November und Dezember 1974 zu Unrecht Lohnsteuer und Ergänzungsabgaben in Höhe von 1.910,60 DM von seinen Bezügen einbehalten. Die Beklagte zu 1), die keinen Sitz in Deutschland hat, werde zu öffentlichen Abgaben nicht herangezogen; deshalb werde der Kläger

- 6 -



- 6 -

zur Einkommensteuer veranlagt und wie ein freier Mitarbeiter behandelt. Das Finanzamt habe ihn zur Zahlung der entsprechenden Steuern und Abgaben herangezogen und ihn mit einem Säumniszuschlag in Höhe von 28,-- DM belegt, dessen Erstattung er ebenfalls verlangt hat.

b) Der Kläger hat weiter die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Angestelltenversicherung und Arbeitslosenversicherung für die Monate November und Dezember in Höhe von insgesamt 985,-- DM von der Beklagten zu 1) begehrt. Hierzu hat er sich auf § 2 des Anstellungsvertrages berufen.

c) Als restliche Lohnforderung hat der Kläger 628,42 DM eingeklagt. In dieser Höhe habe die Beklagte zu 1) vom Novembergehalt zu Unrecht Einbehaltungen aufgrund eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses vorgenommen, der der Beklagten zu 2) als Drittschuldnerin zugestellt worden sei. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu der Beklagten zu 2) habe die Beklagte zu 1) aufgrund dieses Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses keine Leistungen an die Gläubiger des Klägers vornehmen dürfen.

d) Gestützt auf § 2 des Anstellungsvertrages vom 23. Oktober 1974 hat der Kläger als Weihnachtsgratifikation 1.500,-- DM und als Sonderzuwendung weitere 1.000,-- DM beansprucht. Ferner hat er Urlaubsabgeltung für zwei Tage in Höhe von 288,-- DM verlangt. Der Gesamturlaubsanspruch belaufe sich bei einer Betriebszugehörigkeit von zehn Monaten auf 18 Tage. Gewährt bzw. abgegolten habe die Beklagte zu 1) 16 Tage. Ferner habe sie bei der Abrechnung von elf Urlaubstagen statt 144,-- DM nur 100,-- DM je Tag gezahlt; daraus ergebe sich ein weiterer Anspruch von 484,-- DM.

e) Schließlich hat der Kläger für den Monat Januar die Karenzentschädigung aufgrund der in § 7 Nr. 2 des Anstellungsvertrages enthaltenen Wettbewerbsvereinbarung beansprucht. Die gesamten in § 2 des Anstellungsvertrages genannten Bezüge ergäben einen monatlichen Durchschnittsverdienst von 3.722,65 DM; die Karenzentschädigung betrage deshalb 1.861,33 DM. Für die weitere

- 7 -



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



Dauer des Wettbewerbsverbots hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß die Beklagten Karenzentschädigung schulden. Entgegen deren Ansicht entfalle sein Anspruch auf Karenzentschädigung nicht nach § 75 Abs. 3 HGB. Weder habe er Anlaß für eine Kündigung aus wichtigem Grunde gegeben, noch habe die Beklagte zu 1) eine solche ausgesprochen.

Zu der am 3. Dezember 1974 getroffenen Vereinbarung hat der Kläger geltend gemacht, dadurch seien die vorliegenden Ansprüche nicht ausgeschlossen worden. Für alle von ihm verfolgten Ansprüche hafte die Beklagte zu 2) nach § 8 Nr. 4 des Anstellungsvertrages.

Der Kläger hat im ersten Rechtszug beantragt,

1. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an den Kläger 6.824,02 DM nebst 13 % Zinsen seit dem 22. Januar 1975 sowie weitere 1.861,33 DM als Karenzentschädigung nebst 13 % Zinsen seit 31. Januar 1975 zu bezahlen,
 2. festzustellen, daß die Beklagten als Gesamtschuldner dem Kläger eine Karenzentschädigung nach Maßgabe des § 7 des Anstellungsvertrages vom 23. Oktober 1974 in der jeweilig errechenbaren Höhe schulden.
4. Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte zu 1) hat für sich die Zuständigkeit der deutschen Gerichte für Arbeitssachen gerügt. In der Sache haben die Beklagten sich in erster Linie auf die Vereinbarung vom 3. Dezember 1974 berufen. Mit dieser Absprache seien alle Ansprüche der Parteien gegeneinander endgültig geklärt und erledigt worden. Das ergebe sich aus Wortlaut, Sinn und Zweck der Vereinbarung. Die Parteien hätten das auch vor Unterzeichnung der Vereinbarung ausdrücklich abgesprochen. Darüber hinaus haben die Beklagten den Ansprüchen folgende Einwendungen entgegengesetzt: Der Kläger könne nicht verlangen, daß Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an ihn ausgezahlt werden. Die Beklagte zu 1) habe Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß von seiner Vergütung einbehalten und abgeführt. Den Betrag von 628,42 DM habe die Beklagte zu 2) aufgrund von Lohnpfändungen an die Vollstreckungsgläubiger ausgezahlt.

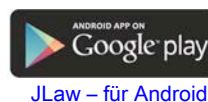


Ein Anspruch auf Karenzentschädigung stehe dem Kläger nicht zu. Die Beklagte zu 1) sei berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde zu lösen. Der Kläger habe sich fälschlich als Prokurist ausgegeben, unbefugt einem Generalimporteur einen kostspieligen Werbeeinsatz zugesagt, sich während der Arbeitszeit seinen zahlreichen Freundinnen gewidmet und das weibliche Personal mit Schilderungen darüber belästigt. Gemäß § 75 Abs. 3 HGB entfalle deshalb der Anspruch auf Karenzentschädigung. Für einen solchen Anspruch hafte im übrigen die Beklagte zu 2) nicht, da in § 8 Nr. 4 des Anstellungsvertrages nur auf die Bezüge nach § 2 des Vertrages verwiesen sei.

Das Arbeitsgericht hat den mitgeteilten Anträgen des Klägers entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage wegen der Herausgabe der Steuerbeträge, der Ergänzungsabgabe und der Erstattung des Säumniszuschlages in Höhe von 1.938,60 DM abgewiesen. Außerdem hat es die Klage gegen die Beklagte zu 2) insoweit abgewiesen, wie diese wegen der Karenzentschädigung verurteilt worden war. Im übrigen ist die Berufung der Beklagten ohne Erfolg geblieben. Gegen dieses Urteil haben die Beklagten Revision eingelegt, mit der sie die Abweisung der Klage in vollem Umfange erstreben, während der Kläger beantragt, die Revisionen der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision der Beklagten zu 1) ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Feststellung wehrt, daß sie für die Zeit vom 1. Februar 1975 bis 31. Dezember 1975 Karenzentschädigung schuldet. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu das Feststellungsinteresse zu Recht bejaht. Als der Kläger im Februar 1975 Klage erhob, konnte er die Karenzentschädigung für den Anspruchszeitraum wegen der in Betracht kommenden Anrechnung anderweitigen Verdienstes noch nicht beziffern. Die vereinbarte Dauer des Wettbewerbsverbots ist während des Be-



rufungsverfahrens abgelaufen. Das verpflichtete den Kläger jedoch nicht, zur Leistungsklage überzugehen (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 256 ZPO; BAG 6, 321 [339] = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht). Der Anspruch auf Karenzentschädigung folgt aus § 7 des Anstellungsvertrages vom 23. Oktober 1974.

1. Entgegen der Ansicht der Beklagten zu 1) ist der Anspruch auf Karenzentschädigung nicht nach § 75 Abs. 3 HGB entfallen. Nach dieser Vorschrift hat der Angestellte keinen Anspruch auf die Karenzentschädigung, wenn der Arbeitgeber das Dienstverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Angestellten aus wichtigem Grunde beendet.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die von der Beklagten zu 1) angeführten Gründe reichten nicht aus, um einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB bejahen zu können. Insoweit sei auch zu berücksichtigen, daß die Beklagte eine ordentliche Kündigung ausgesprochen und damit ein etwaiges Fehlverhalten des Klägers als nicht so schwerwiegend angesehen habe, als daß es die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderte. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die von der Beklagten vorgetragene Tatsachen hätten unter Berücksichtigung aller Umstände die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zu dessen Beendigung durch eine ordentliche Kündigung nicht unzumutbar gemacht, läßt keinen revidiblen Fehler erkennen. Das Urteil darüber, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, muß grundsätzlich dem Tatrichter überlassen bleiben. In der Revisionsinstanz ist nur noch zu überprüfen, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der einen wichtigen Grund darstellen kann, und ob er die beiderseitigen Interessen vollständig und widerspruchsfrei gewürdigt hat (vgl. BAG 2, 207 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 6 und 7 zu § 626 BGB).

Die Revision der Beklagten zu 1) übersieht, daß das Berufungsgericht schon ihren Vortrag als nicht ausreichend angesehen hat, um einen wichtigen Grund zur Kündigung zu bejahen. Es kam deshalb nicht darauf an, ob der Kläger den Vortrag der Beklagten bestritten hatte. Auch eine Beweisaufnahme darüber, ob die Behauptungen der Beklagten zutrafen, war dementsprechend entbehrlich.



b) Da es schon an einem wichtigen Grund fehlte, der die Beklagte zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt hätte, kann dahingestellt bleiben, welche Folgen sich aus der vom Bundesarbeitsgericht angenommenen Verfassungswidrigkeit des § 75 Abs. 3 HGB und der daraus gebotenen analogen Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB für den Entschädigungsanspruch des Klägers ergeben würden (vgl. das auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil vom 23. Februar 1977 - 3 AZR 620/75 - [demnächst] AP Nr. 6 zu § 75 HGB).

2. Der Kläger hat auf den Karenzentschädigungsanspruch nicht verzichtet.

a) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, weder dem Wortlaut noch dem Sinn und Zweck der Vereinbarung vom 3. Dezember 1974 könne eine Verzichtserklärung oder ein Verzichtswille des Klägers entnommen werden. Ein solcher Wille ergebe sich auch nicht aus den anlässlich dieser Vereinbarung zwischen den Parteien getroffenen mündlichen Absprachen.

(1) Aus Wortlaut, Sinn und Zweck der Vereinbarung sei nicht zu entnehmen, daß der Kläger einen Verzicht gewollt oder erklärt habe. Die Parteien hätten sich nur über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geeinigt sowie darüber, daß das Dezembergehalt bis einschließlich 31. Dezember zuzüglich einer Urlaubsabgeltung gezahlt werden sollte. Der Kläger habe auf der Vereinbarung handschriftlich vermerkt, der Urlaub müsse noch geklärt werden. Das besage aber ebenfalls nichts im Sinne der Auslegung, die die Beklagten in Anspruch nehmen wollen. Im Gegenteil ergebe sich daraus, daß nicht alle Ansprüche erledigt sein sollten. Schließlich folge auch nicht aus der niedergelegten Verpflichtung der Beklagten zu 1), die Arbeitspapiere und ein Zeugnis herauszugeben, daß sonstige Ansprüche erledigt sein sollten.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat einen von der Auslegung unabhängigen übereinstimmenden tatsächlichen Willen der Parteien, daß alle in der Vereinbarung nicht aufgeführten Ansprüche erledigt sein sollten, nicht festgestellt. Insoweit ergebe sich

aus den Bekundungen der Zeugen St und W , daß zwar in einer von dem Geschäftsführer der Beklagten zu 2) verfaßten Erklärung eine allgemeine Ausgleichsquittung enthalten war. Diese habe der Kläger jedoch nicht unterzeichnet. Die Beweis- aufnahme habe nicht ergeben, daß die Parteien bei Unter- zeichnung der Vereinbarung vom 3. Dezember 1974 einig gewesen seien, damit eine abschließende, alle Ansprüche erledigende Regelung zu treffen.

b) Die Revision macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe sich zu eng an den Begriff der Ausgleichsquittung angelehnt. Es habe übersehen, daß die Vereinbarung vom 3. Dezember 1974 einen außergerichtlichen Vergleich beinhalte. Deshalb sei es nicht erforderlich gewesen, eine Ausgleichsklausel aufzunehmen. Entscheidend sei der Gesamtzusammenhang der Absprache gewesen.

(1) Es ist entgegen der Annahme der Revision nicht richtig, daß das Landesarbeitsgericht seine Auslegung allein darauf ab- gestellt habe, ob eine Ausgleichserklärung in der Vereinbarung enthalten war oder nicht. Das Berufungsgericht hat vielmehr für wesentlich angesehen, ob aus Wortlaut, Sinn und Zweck der Absprache auf den Willen des Klägers geschlossen werden konnte, auf sonstige Ansprüche zu verzichten. Das war der maßgebende rechtsgeschäftliche Wille. Selbst wenn die Vereinbarung als Vergleich zu werten wäre, mußte geprüft werden, ob auf sonstige Ansprüche verzichtet werden sollte.

Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist nur daraufhin überprüfbar, ob sie die in den §§ 133, 157 BGB enthaltenen Auslegungsregeln verletzt. Ein dahingehender Rechtsfehler liegt nicht vor. Das Berufungsgericht hat den Wortlaut der Verein- barung sowie die sonstigen Umstände berücksichtigt. Wenn es zu dem Ergebnis gelangt ist, eine abschließende Regelung sämt- licher Ansprüche des Klägers sei nicht gewollt gewesen, so ist dies aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

(2) Die Revision greift ferner die Feststellung des Landes- arbeitsgerichts an, ein übereinstimmender beiderseitiger Wille der Parteien, mit der schriftlichen Vereinbarung alle beider-

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



seitigen Ansprüche zu erledigen, sei nicht erwiesen. Die Beklagten beanstanden die Beweiswürdigung durch das Landesarbeitsgericht, die gegen Denkgesetze und Lebenserfahrungssätze verstoße. Auch damit kann die Revision keinen Erfolg haben.

Die Beklagten wollen sich allein auf die Aussage der Zeugin W stützen, die sie in ihrem Sinne gewertet wissen wollen. Sie meinen, die Bekundungen des Zeugen St habe das Landesarbeitsgericht völlig außer acht gelassen; gegen die Aussage dieses Zeugen bestünden auch Bedenken hinsichtlich ihres Wahrheitsgehalts.

Es trifft jedoch nicht zu, daß das Landesarbeitsgericht ausschließlich die Aussage der Zeugin W verwertet habe. Seine Feststellung hat es vielmehr auf die Bekundungen beider Zeugen gestützt. Es hat auch keine Bedenken gegen die Glaubwürdigkeit des Zeugen St geäußert. Wenn das Berufungsgericht die Bekundungen der Zeugen dahin gewertet hat, aus ihnen ergebe sich nicht, daß der Kläger anläßlich der Vereinbarung vom 3. Dezember 1974 die Vorstellung gehabt habe, daß damit alle weiteren Ansprüche erledigt seien, so liegt das im Beurteilungsspielraum des Tatsachenrichters. Einen nach § 286 ZPO erheblichen Fehler der Beweiswürdigung hat die Revision nicht dargelegt. Ihr Vorbringen zielt allein darauf ab, die erhobenen Beweise anders zu würdigen. Damit kann sie in der Revisionsinstanz keinen Erfolg haben.

II. Begründet ist die Revision der Beklagten insoweit, wie sie verurteilt worden sind, 985,-- DM als Sozialversicherungsbeiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung für die Monate November und Dezember 1974 an den Kläger zu zahlen. Das wirkt sich zugleich für die Höhe der Karenzentschädigung aus, bei der der Kläger die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung als Teil seiner vertragsmäßigen Vergütung angesetzt hat.

1. Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, die entsprechende Verpflichtung der Beklagten ergebe sich aus dem letzten Absatz des § 2 des Anstellungsvertrages vom 23. Oktober 1974. Die Beklagte zu 1) habe sich verpflichtet, an den Kläger

den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Krankenkasse auszuzahlen. Hieran ändere die Einwendung der Beklagten nichts, die Sozialversicherungsbeiträge an die zuständigen Versicherungsträger abgeführt zu haben.

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, aufgrund der vertraglichen Vereinbarung stehe dem Kläger ein Anspruch auf Auszahlung der Sozialversicherungsbeiträge zu, steht mit den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

a) § 118 Abs. 1 Satz 1 AVG legt für die Rentenversicherung dem Arbeitgeber die öffentlich-rechtliche Verpflichtung auf, die Beiträge für die versicherungspflichtigen Beschäftigten zu entrichten, soweit nicht eine der hier nicht in Betracht kommenden Ausnahmen des § 118 Abs. 2 AVG eingreift. Für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung enthält § 176 Abs. 1 AFG die entsprechende Verpflichtung. Diese aus § 118 AVG und § 176 AFG folgende Pflicht kann durch Vertrag mit dem Arbeitnehmer weder ausgeschlossen noch beschränkt werden. Vertragsbestimmungen, die diesen Grundsatz verletzen, sind nach § 139 RVO nichtig (vgl. Kommentar zur Reichsversicherungs-Ordnung, herausgegeben vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Lieferung 1. Juli 1973, § 1396 Anm. 6). Demgegenüber können die Parteien sich nicht auf § 120 AVG berufen. Diese Bestimmung gibt nach ihrem Sinn und Zweck dem Versicherten nur gegenüber der Einzugsstelle die Befugnis, anstelle des Arbeitgebers die Beiträge zu entrichten, um Nachteile abzuwenden (vgl. Koch-Hartmann-v. Altrock-Fürst, Das Angestellten-Versicherungsgesetz, 3. Aufl., § 120 Anm. B). Erst wenn der Versicherte die Beiträge tatsächlich entrichtet hat, erwächst ihm gegen den Arbeitgeber kraft Gesetzes ein Anspruch auf Erstattung des Arbeitgeberanteils. Ohne tatsächliche Beitragsentrichtung verbleibt es bei der Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 118 AVG. Diese Regelung dient einer ordnungsmäßigen Beobachtung und Abwicklung der sozialversicherungsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers und darf nicht durch vertragliche Abreden abbedungen werden (vgl. dazu auch BAG 6, 7 [11 - 14] = AP Nr. 1 zu § 394, 395 RVO [zu II 3 und 4 der



Gründe]; ferner das nicht veröffentlichte Urteil des Senats - 3 AZR 196/75 - vom 5. Februar 1976 [zu II 1 der Gründe]).

b) Die vorgenannten Grundsätze gelten auch im vorliegenden Fall, in dem der Arbeitgeber des Klägers seinen Sitz im Ausland hat. Das folgt aus dem das Sozialversicherungsrecht beherrschenden Territorialprinzip. Dieses Territorialprinzip besagt, daß auch Arbeitnehmer von Betrieben mit Sitz im Ausland bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen von der deutschen Sozialversicherung erfaßt werden, wenn sie ihre Beschäftigung im Geltungsbereich der deutschen Sozialversicherungsgesetze ausüben. Insoweit gilt nur eine gesetzlich bestimmte Ausnahme für extraterritoriale Personen. Das Territorialprinzip tritt auch dann zurück, wenn der Arbeitnehmer eines im Ausland ansässigen Betriebes nur vorübergehend im Gebiet der Bundesrepublik tätig wird (Einstrahlungstheorie) - (vgl. zum Ganzen Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, Bd. I/2, S. 294 b III und S. 308 m III; ferner Hoernigk-Jorks, Rentenversicherung, Bd. I, § 1227 RVO, § 2 AVG Anm. 7). Eine nur vorübergehende Beschäftigung des Klägers für die Beklagte zu 1) im Gebiet der Bundesrepublik war nicht beabsichtigt. Der Kläger sollte nach dem unbefristeten Anstellungsvertrag als Vertriebsleiter in Deutschland und in den benachbarten Ländern tätig werden.

3. Bei der Berechnung der Karenzentschädigung hat der Kläger die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung als vertragsmäßige Vergütung mit angesetzt. Aus den zuvor dargelegten Gründen kann er deren Auszahlung an sich jedoch nicht verlangen. Das gilt hier auch für den Beitrag zur Krankenversicherung. Hierzu hat der Kläger nicht vorgetragen, daß die Voraussetzungen für eine Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages vorlagen (§ 405 RVO, § 520 RVO). Der Anspruch auf Karenzentschädigung für den Monat Januar 1975 mindert sich danach um 153,-- DM.

III.1. Soweit die Beklagten sich im übrigen gegen die Zahlungsansprüche wehren, ergeben sich gegen deren Berechtigung keine



Bedenken. Der Einwand der Beklagten, der Kläger habe auf die ihm zuerkannten Ansprüche verzichtet, greift aus den zuvor zu I 2 erörterten Gründen nicht durch. Sonstige Einwendungen haben die Beklagten nicht erhoben. Ein Rechtsfehler des angefochtenen Urteils liegt auch nicht vor, soweit es das Bestehen der Ansprüche bejaht hat.

2. Das angefochtene Urteil muß aber aufgehoben werden, weil es nicht geprüft hat, ob und inwieweit der Kläger berechtigt ist, Leistung an sich zu verlangen.

a) Mit ihrer Berufungsbegründung haben die Beklagten mehrere Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse und Abtretungen übereicht, die sich auf die Gehaltsansprüche des Klägers bezogen. Damit sollte der Antrag auf Einstellung der Zwangsvollstreckung begründet werden. Das angefochtene Urteil hat auf die Berufungsbegründung Bezug genommen. Damit gehören die Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse sowie die Abtretungen, die sich als Anlagen 1 - 15 in den vorinstanzlichen Akten befinden, zum Prozeßstoff.

b) Aus dem Vorbringen der Beklagten ergibt sich nicht, daß sie die mangelnde Aktivlegitimation des Klägers gerügt haben. Es handelt sich dabei jedoch um eine Frage der materiellen Berechtigung, auf die auch ohne Rüge einzugehen ist (BAG AP Nr. 53 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers [zu 1 der Gründe]). Nach § 829 Abs. 1 Satz 2, § 836 Abs. 1 ZPO hat bei einer Pfändung von Geldforderungen der Schuldner sich jeder Verfügung über die Forderung zu enthalten, und durch die Überweisung werden die förmlichen Erklärungen des Schuldners ersetzt, von denen nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts die Berechtigung zur Einziehung der Forderung abhängig ist. Der Schuldner bleibt Inhaber der Forderung, kann aber nicht mehr auf Leistung an sich klagen. Bei besonderer Interessenlage ist ihm gestattet, auf Leistung an den Gläubiger zu klagen (vgl. Stein-Jonas-Münzberg, ZPO, 19. Aufl., § 835 Anm. VI). Soweit der Kläger seine Gehaltsansprüche zulässig abgetreten hat, war er zur Geltendmachung der ihm zuerkannten Ansprüche ebenfalls nicht befugt.

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



c) Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, inwieweit die Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse, die während der Tätigkeit des Klägers für die Beklagte zu 1) erlassen worden sind, und die Abtretungen, die während der Beschäftigung des Klägers bei der Beklagten zu 1) offengelegt worden sind, die Vergütungsansprüche des Klägers erfaßt haben. Hierzu kommt es insbesondere darauf an, welche Pfändungsfreigrenzen dem Kläger zustehen. Ferner bedarf es noch einer Erörterung mit den Parteien darüber, ob die Beklagte zu 1) erkennen konnte und erkannt hat, daß durch die in der Zeit der Beschäftigung des Klägers bei ihr erlassenen Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse die ihr gegenüber bestehenden Gehaltsansprüche gepfändet waren. Die Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse führen nämlich als Arbeitgeber die Beklagte zu 2) auf. Das schließt jedoch nicht aus, daß die Beklagte zu 1) erkennen konnte und erkannt hat, daß sie als Drittschuldnerin verpflichtet werden sollte (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 850 ZPO). In diese Richtung weisen die an die Gläubiger im Dezember 1974 gerichteten Schreiben. In ihnen ist dargelegt, daß das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen gelöst worden und ein neuer Arbeitgeber nicht bekannt sei. Der Grundsatz des rechtlichen Gehörs gebietet es jedoch, den Parteien zu ermöglichen, sich in der Tatsacheninstanz hierzu zu äußern.

gez.: Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Gehring
ist durch Urlaub an der
Unterschrift verhindert
Dr. Thomas

Dr. Krems

Kynast



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

