

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

---

Gesetz: HGB § 126, § 161 Abs. 2; BGB § 242

Leitsätze:

1. Schließt der persönlich haftende Gesellschafter einer oHG oder KG mit seinem Schwiegersohn einen ungewöhnlich günstigen Anstellungsvertrag, so kann das als Mißbrauch der Vertretungsmacht zu werten sein, wenn der Gesellschafter bewußt gegen die Interessen der Gesellschaft handelt und sein Vertragspartner das erkannte oder erkennen mußte. (Bestätigung von BAG 12, 151 = AP Nr. 1 zu § 37 GmbHG).
2. Zur Begründung eines so schwerwiegenden Vorwurfs genügt der Hinweis auf besonders hohe Gehalts- und Versorgungsbezüge jedenfalls dann nicht, wenn es sich um den Vertrag mit einem Leitenden Angestellten handelt, der bereits zwölf Jahre im Betrieb tätig war und sich in dieser Zeit ein schweres Tbc-Leiden zugezogen hat.

Aktenzeichen: 3 AZR 577/76

Urteil des BAG vom 9. März 1978

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 577/76

5 Sa 92/76 Schleswig-Holstein

Verkündet am  
9. März 1978

gez. Sürig,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. März 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Pape und Schnabel für Recht erkannt:

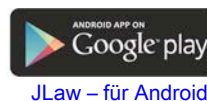
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 25. Juni 1976 - 5 Sa 92/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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  
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist eine Kommanditgesellschaft, die eine Spezialfabrik für Sturmlaternen betreibt. Persönlich haftende Gesellschafter waren zunächst die Brüder W und C N. Herr W N ist im Jahre 1970 gestorben, Herr C N ist zur Geschäftsführung nicht mehr in der Lage. Diese liegt nunmehr in den Händen der Herren J N, H N und H G, die der jüngeren Gesellschaftergeneration angehören. Der Kläger ist Schwiegersohn von Herrn W N. Er war vom 24. Januar 1950 bis zum 30. November 1966 bei der Beklagten beschäftigt, und zwar zunächst als "Musterklempner", zuletzt als Abteilungsleiter. Wegen einer Tbc-Erkrankung bezieht er schon seit März 1952 eine Invalidenrente. 1966 mußte er wegen des gleichen Leidens vorzeitig in den Ruhestand treten.

Das Arbeitsverhältnis richtete sich zuletzt nach einem Anstellungsvertrag vom 1. Januar 1962, der für die Beklagte von den damaligen persönlich haftenden Gesellschaftern W und C N unterschrieben war. Der Vertrag enthielt, soweit es hier interessiert, folgende Regelungen:

"§ 1 a) Das Aufgabengebiet des Herrn L umfasst:

1. Leitung der Abteilung Elektrofertigung
2. Aufsicht über die Lackiererei

b) Herr L ist den jeweiligen geschäftsführenden Inhabern unmittelbar verantwortlich.

.....

§ 2 Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält Herr L ein monatliches Bruttogehalt von DM 1.425,--..... Bei steigenden Lebenshaltungskosten werden wir eine angemessene Erhöhung aushandeln.

§ 3 Herr L hat Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 45 Arbeitstagen. ....

§ 4 a) Im Falle der Erkrankung zahlen wir Herrn L die in § 2 festgelegten Bezüge auf die Dauer von zwölf Monaten weiter. ....

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

- § 5 a) Es besteht Einverständnis darüber, dass Herr L zu den leitenden Angestellten der Firma gehört im Sinne des § 4 Abs. 2 c des Betriebsverfassungsgesetzes. ....
- § 6 a) Endet das Vertragsverhältnis infolge Kündigung, und zwar nach Vollendung des 65. Lebensjahres des Herrn L oder durch vorzeitige Arbeitsunfähigkeit, so sind wir verpflichtet, ihm eine Altersversorgung in Höhe von 75 % der zuletzt gezahlten Bezüge gemäss § 2 für die Lebenszeit zu gewähren. ...."

In einem Zusatzvertrag vom gleichen Tage wurde dem Kläger außerdem eine Beteiligung von 1 Pfg. pro Laternenglas sämtlicher mit Epikote-Lack überzogenen Gläser zugesichert, die aber nur im Krankheits- und Versorgungsfall ausgezahlt werden sollte. Irgendwann im Laufe des Arbeitsverhältnisses (der Zeitpunkt ist nicht geklärt) erkundigte sich die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bei der Beklagten nach den Arbeitsbedingungen des Klägers. Die Beklagte antwortete auf einem formularmäßigen Fragebogen, der Kläger arbeite an drei bis vier Tagen in der Woche zwei bis drei Stunden und erhalte hierfür ein Monatsgehalt von 1.289,-- DM. Auf die Frage, ob die Leistungen dem Entgelt entsprächen, antwortete sie wörtlich: "Keinesfalls. Herr L ist der Schwiegersohn des Firmeninhabers, das zu Ziffer 7 genannte Entgelt ist mehr als soziale Leistung des Schwiegervaters anzusehen."

Nach der Pensionierung des Klägers zahlte die Beklagte dem Kläger ein betriebliches Ruhegeld in Höhe von monatlich 1.530,-- DM. Darüber hinaus vergütete sie monatlich 570,-- DM als Lack-Umsatzbeteiligung, und zwar bis 1968 an den Kläger selbst, danach an dessen Ehefrau. Diese Leistungen wurden in einem Bericht der Groß- und Konzernbetriebsprüfungsstelle für den Bezirk der Oberfinanzdirektion K vom 22. Mai 1973 beanstandet, weil es sich nach den eigenen Angaben der Beklagten gegenüber der BfA überwiegend um Zahlungen aufgrund familiärer Bindungen handele. Mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung des Klägers sei nur ein Gehalt von monatlich

- 4 -



- 4 -

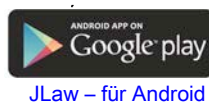
1.200,-- DM angemessen gewesen, woraus sich eine Altersversorgung in Höhe von monatlich 400,-- DM ergebe. Nur dieser Betrag sei als Betriebsausgabe anzuerkennen, während die darüber hinausgehenden Zuwendungen steuerlich nicht abzugsfähig seien; das gleiche gelte für die Lack-Umsatzbeteiligung. Daraufhin lehnte die Beklagte alle Versorgungsleistungen ab, die über die vom Finanzamt anerkannten Beträge hinausgehen. Soweit solche Zahlungen bereits erbracht worden waren, führte sie diese im Anhang zur Bilanz für das Jahr 1973 als Verbindlichkeiten des Klägers (54.240,-- DM) und seiner Ehefrau (24.286,53 DM) auf.

Der Kläger will die Kürzung seines betrieblichen Ruhegeldes nicht hinnehmen. Er macht geltend, der Bericht der Groß- und Konzernbetriebsprüfungsstelle gehe von unzutreffenden Voraussetzungen aus. Vor allem werde verkannt, daß er sein Tbc-Leiden durch aufopfernde Arbeit unter ungünstigen Bedingungen in der Aufbauphase der Beklagten erworben habe. Außerdem blieben seine Verdienste um die Beklagte völlig außer Betracht. Er habe durch viele Ideen und Anregungen zum erfolgreichen Aufbau beigetragen, so daß er bei den früheren Gesellschaftern W und C N großes Ansehen genossen habe. Die wirtschaftliche Lage der Beklagten habe es ursprünglich verboten, ihn leistungsgerecht zu vergüten, deshalb sei er bis zum Anstellungsvertrag von 1962 vertröstet worden. Sein späteres Gehalt und seine Versorgung hätten zugleich einen Ausgleich für die anfängliche Unterbezahlung darstellen sollen. Die im Zusatzvertrag vom 1. Januar 1962 versprochene Lack-Umsatzbeteiligung sei die Vergütung dafür, daß er die Verwendbarkeit von Epikote-Harzen für die Zwecke der Beklagten entdeckt und nutzbar gemacht habe. Wie das Finanzamt diese Leistungen beurteile, sei für die vertraglichen Beziehungen der Parteien unerheblich. Im übrigen schwebte insoweit ein Rechtsstreit beim Finanzgericht. Dem vorliegenden Rechtsstreit habe der geschäftsführende Gesellschafter H N ausdrücklich widersprochen.

- 5 -



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



- 5 -

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm aus dem Anstellungsvertrag vom 1. Januar 1962 nebst Zusatzvertrag vom gleichen Tage zu zahlen:
  - a) die Altersversorgung in Höhe von 75 % der zuletzt gezahlten Bezüge - das sind monatlich 1.530,-- DM,
  - b) die Vergütung für die Beteiligung am Epicotlack gemäß Zusatzvertrag in Höhe von monatlich 570,-- DM pauschal,
2. festzustellen, daß der Beklagten kein Ersatzanspruch gegen ihn in Höhe von 54.240,-- DM und gegen seine Ehefrau, C L, in Höhe von 24.286,53 DM zustehe.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger könne aufgrund seines früheren Arbeitsverhältnisses nur eine Betriebsrente von 400,-- DM beanspruchen, die seit 1. April 1974 auf 500,-- DM angehoben worden sei. Die weitergehenden Zusagen im Anstellungsvertrag vom 1. Januar 1962 seien nichtig. Insoweit habe Herr W N seine Vertretungsmacht mißbraucht. Der zweite geschäftsführende Gesellschafter C N sei nämlich seit April 1961 nicht mehr voll geschäftsfähig gewesen. Das hätten der Kläger und sein Schwiegervater bewußt ausgenutzt, um die anderen Gesellschafter zu schädigen. Dabei habe Herr W N seine Geschäftsführungsbefugnis überschritten, die sich nur auf normale Geschäftsvorfälle erstreckt habe. Der Kläger habe als Invalide nur Teilzeitarbeit leisten können und sei nach seiner Qualifikation gar nicht in der Lage gewesen, die Aufgaben eines Abteilungsleiters zu erfüllen. Er sei nämlich nur gelernter Klempner und habe deshalb insbesondere in der Elektroabteilung bei fachlichen Fragen den Rat der dort beschäftigten Facharbeiter in Anspruch nehmen müssen. Die angeblichen besonderen Verdienste seien bei Rückfragen im Betrieb nicht bestätigt worden. Ein Vergleich mit den übrigen Gehältern und Versorgungsleistungen der Beklagten zeige, daß der Kläger mit

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

einer Teilzeittätigkeit mehr verdient habe, als vergleichbaren qualifizierten Angestellten für ihre volle Tätigkeit zugestanden wurde. Dies hätten die Mitgesellschafter erst aufgrund des Steuerprüfungsberichtes erkannt. Auch die Lack-Umsatzbeteiligung sei nicht gerechtfertigt. Die Verwendung von Epikote-Harzen gehe nicht auf Ideen des Klägers zurück und sei vor allem inzwischen eingestellt worden.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 27. November 1975 dem Feststellungsantrag zu Ziff. 1 a entsprochen. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit ihrer Revision wehrt sie sich weiterhin gegen die Feststellung, zur Erfüllung der vertraglichen Versorgungszusage verpflichtet zu sein. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

#### Entscheidungsgründe:

Die Beklagte ist an ihre Versorgungszusage im Anstellungsvertrag vom 1. Januar 1962 gebunden. Sie ist nicht berechtigt, die zugesagten Versorgungsleistungen nachträglich zu kürzen.

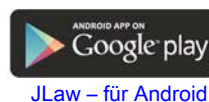
I.1. Nach § 6 a des Anstellungsvertrages vom 1. Januar 1962 kann der Kläger eine Pension in Höhe von 75 % der ruhegeldfähigen Bezüge beanspruchen. Diese Vereinbarung ist wirksam zustandegekommen. Sie trägt die Unterschrift der beiden im Jahre 1962 persönlich haftenden Gesellschafter der Beklagten, der Herren C und W N. Beide waren uneingeschränkt vertretungsberechtigt. Eine Beschränkung des Umfanges der Vertretungsmacht wäre im übrigen Dritten gegenüber unwirksam gewesen (§ 126 Abs. 2 Satz 1 i.V. mit § 161 Abs. 2 HGB). "Dritter" im Sinne des Gesetzes war auch der Kläger als Arbeitnehmer der Beklagten (BAG 2, 101 [103] = AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu I der Gründe]; BAG 12, 151 [154 ff.] = AP Nr. 1 zu § 37 GmbHG [zu III der Gründe]).

2. Die Beklagte behauptet, die Willenserklärung ihres damaligen Gesellschafters C N sei unwirksam, weil dieser

- 7 -



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



- 7 -

bei Abschluß des Vertrages nicht mehr voll geschäftsfähig gewesen sei. Dieser Behauptung mußte das Landesarbeitsgericht nicht nachgehen, weil die Vertretung der Beklagten durch einen Gesellschafter ausreicht, der Anstellungsvertrag mit dem Kläger also von Herrn W N allein abgeschlossen werden konnte. Deshalb hat das Landesarbeitsgericht die Geschäftsfähigkeit des Gesellschafters C N mit Recht offengelassen. Allerdings hätten die vorgelegten nervenfachärztlichen Bescheinigungen vom April und Mai 1966 für den Nachweis der Geschäftsunfähigkeit von Herrn C N im Jahre 1962 kaum ausgereicht.

3. Dem früheren Gesellschafter W N wirft die Beklagte vor, er habe seine Vertretungsmacht beim Abschluß des Anstellungsvertrages mit dem Kläger mißbraucht; er habe diesem viel zu günstige Arbeitsbedingungen eingeräumt und auf diese Weise die Beklagte vorsätzlich geschädigt. Der Kläger habe das gewußt oder doch jedenfalls erkennen können. Deshalb dürfe er sich auf die Versorgungszusage im Anstellungsvertrag nicht berufen.

Daran ist richtig, daß sich eine Gesellschaft das rechtsgeschäftliche Handeln ihres vertretungsberechtigten Gesellschafters nicht unter allen Umständen zurechnen lassen muß. Handelt der Vertreter vorsätzlich gegen die Interessen der Gesellschaft und geschieht das unter so verdächtigen Begleitumständen, daß der Vertragspartner die Überschreitung der Geschäftsführungsbefugnis und die unlauteren Absichten des Vertreters erkannte oder sie hätte erkennen müssen, so gilt die Berufung auf einen solchen Vertrag als unzulässige Rechtsausübung. Sie genießt nicht den Schutz der Rechtsordnung (BAG 12, 151 [155 f.] = AP Nr. 1 zu § 37 GmbHG [unter III der Gründe]; Fischer, in Großkomm. HGB, 3. Aufl., § 126 Anm. 20; A. Hueck, Das Recht der oHG, 4. Aufl., § 20 III 2 b, S. 295 ff.; BGHZ 50, 112 [114] und DB 1976, 1278). Der Vortrag der Beklagten ist jedoch nicht geeignet, einen so schwerwiegenden Vorwurf zu stützen.

- 8 -



II.1. Nach Ansicht der Beklagten ergibt sich der Mißbrauch der Vertretungsmacht durch Herrn W N allein schon aus einem Mißverhältnis zwischen den Gehalts- und Versorgungsansprüchen des Klägers einerseits und der dafür erbrachten Arbeitsleistung andererseits. Als gelernter Musterklempner habe der Kläger keine qualifizierten Leistungen erbringen können. Auch sei er aufgrund seines Tbc-Leidens nur zeitlich begrenzt arbeitsfähig gewesen, wie auch schon in der Auskunft an die BfA zum Ausdruck gebracht worden sei. Bei dieser Sachlage fielen die Arbeitsbedingungen des Klägers aus dem Rahmen des vertretbaren und bei der Beklagten üblichen. Nur die vom Finanzamt anerkannten Gehalts- und Versorgungsbeträge seien angemessen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Vortrag mit Recht als unerheblich angesehen. Es hat überzeugend darauf hingewiesen, daß sich die Leistungen des Klägers nicht nur anhand der wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden würdigen lassen. Die Bezüge müssen auch als Ausgleich für handwerkliche, geistige und unternehmersiche Leistungen gewertet werden. Dagegen spricht auch nicht die Vorbildung des Klägers, die keineswegs den Schluß erlaubt, daß der Kläger in seinem Aufgabengebiet überfordert gewesen sein müsse und nicht mit seinen Ideen und Initiativen zum Wiederaufbau der Beklagten habe beitragen können. Ferner weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß sich der Kläger vor 1962 mit einem sehr viel geringeren Arbeitsentgelt zufriedengeben mußte; bei dieser Sachlage ist nicht auszuschließen, daß die anfängliche Unterbezahlung später ausgeglichen werden sollte, wie der Kläger immer wieder geltend gemacht hat.

Die Beklagte und zuvor auch schon das zuständige Finanzamt verkennen offenbar, daß es keine rein objektive Methode gibt, einen gerechten und angemessenen Lohn für die Leistungen eines Leitenden Angestellten zu ermitteln. Vor allem die Bewertung unternehmerischer Ideen und Initiativen beruht ihrer-



seits auf einem unternehmerischen Urteil, das von subjektiven Erwägungen nicht frei sein kann. Zwar bietet der Vergleich mit den Arbeitsbedingungen anderer Angestellter des gleichen Unternehmens eine grobe Orientierungshilfe, aber eine schematische Gleichstellung ist nicht zu erwarten und bei Familiengesellschaften in der Größenordnung der Beklagten unüblich. Die Bezüge des Klägers fielen auch nicht so stark aus dem Rahmen der Einkünfte anderer Angestellter, daß das behauptete Mißverhältnis offensichtlich geworden wäre. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, daß der Kläger behauptet, er habe sich sein Tbc-Leiden durch seine Tätigkeit für die Beklagte unter den ungünstigen Arbeitsbedingungen der Aufbauphase zugezogen. Dem hat die Beklagte nicht widersprochen. Es lag deshalb nahe und erschien jedenfalls angemessen, daß die Vergütung und Versorgung des Klägers auch dessen Gesundheitsschäden ausgleichen sollte.

3. Die hiergegen gerichteten Revisionsrügen der Beklagten können keinen Erfolg haben.

a) Die Beklagte meint, das Landesarbeitsgericht habe die Beweislast verkannt. Nachdem die Beklagte das Mißverhältnis von Arbeitsleistung und Vergütung dargelegt habe, sei es Sache des Klägers gewesen, "den Arglisteinwand dadurch zu entkräften, daß er die von ihm erbrachte Gegenleistung für die zugesagten Zuwendungen darlegt und beweist".

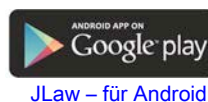
Diese Rüge wird der Begründung des angefochtenen Urteils nicht gerecht. Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß es der Beklagten nicht gelungen ist, das behauptete Mißverhältnis von Arbeitsleistung und Vergütung darzulegen. Im übrigen ist es nicht richtig, daß der Kläger den Arglisteinwand widerlegen müßte, wenn ein Mißverhältnis feststellbar wäre. Vielmehr kann sich der Kläger solange auf den Anstellungsvertrag vom 1. Januar 1962 berufen, bis die Beklagte dargelegt und bewiesen hat, daß alle objektiven und subjektiven Voraussetzungen eines Mißbrauchs der Vertretungsmacht erfüllt sind.

b) Deshalb geht auch die Rüge der Revision fehl, das Landesarbeitsgericht habe seine Aufklärungspflicht verletzt und der Beklagten das rechtliche Gehör verweigert. Was die Beklagte in diesem Zusammenhang anführt, hätte schon in der ersten Instanz vorgetragen werden müssen. Wenn die Revision geltend macht, sie habe nicht ohne richterlichen Hinweis erkennen können, daß es auf den Umfang und die Bedeutung der Tätigkeit des Klägers ankommt, so ist das unverständlich. Die Beklagte hat sich von Anfang an allein mit der Begründung verteidigt, es bestehe ein krasses Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung. Daß diese Begründung mit dem Umfang und der Bedeutung der Arbeitsleistung des Klägers stand und fiel, bedurfte keiner Erwähnung.

c) Schließlich rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt nicht vollständig gewürdigt; es habe außer Betracht gelassen, daß die Beklagte in ihrer Auskunft an die BfA ausdrücklich hervorgehoben hat, die Leistungen des Klägers entsprächen nicht dem Entgelt und seien vorwiegend als soziale Leistung des Schwiegervaters anzusehen.

In Wahrheit hat das Landesarbeitsgericht die Auskunft der Beklagten an die BfA und die darauf gestützte Beanstandung des Finanzamtes nicht übersehen. Vielmehr hat es ausgeführt, die Feststellungen und die Entscheidung des Finanzamtes reichten nicht aus, weil sie allein steuerrechtlicher Art seien und die zivilrechtlichen Beziehungen der Parteien aufgrund des Arbeitsverhältnisses nicht in ihrer besonderen Eigenart berücksichtigen. Das ist im Ergebnis zutreffend, wobei zu berücksichtigen ist, daß die ganz willkürlich wirkende Schätzung des Finanzamtes nicht begründet wird und daher nicht nachvollziehbar ist.

Auch der Beweiswert der Auskunft an die BfA wird von der Beklagten viel zu hoch bewertet. Es ist nicht einmal ersichtlich, wann und von wem sie ausgestellt wurde und ob sie dem Kläger jemals bekannt wurde. Aus dem angegebenen Gehalt läßt sich schließen, daß sie schon Anfang 1960 erteilt worden sein



muß, also geraume Zeit vor Abschluß des umstrittenen Anstellungsvertrages. Es könnte so sein, daß die Beklagte damals unzutreffende Angaben gemacht hat, um die Invalidenrente des Klägers nicht zu gefährden.

III. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten unterstellt, daß der Kläger tatsächlich mehr verdient hat und besser versorgt war, als seiner Arbeitsleistung objektiv entsprochen hätte, so wäre die Beklagte damit noch nicht am Ziel. Sie müßte darüber hinaus darlegen und beweisen, daß der Schwiegervater des Klägers und frühere Geschäftsführer der Beklagten, Herr W N , dies wußte und wollte. Nur dann könnte angenommen werden, daß er beim Abschluß des Anstellungsvertrages vom 1. Januar 1962 vorsätzlich gegen die Interessen der Beklagten gehandelt hat. Deshalb könnte es der Beklagten nichts nützen, wenn die in der Revisionsbegründung erwähnten Zeugen vom Landesarbeitsgericht vernommen würden und glaubhaft bekundeten, daß sie den Kläger für wenig qualifiziert und dessen Verdienste für unerheblich hielten. Daraus ergäbe sich nämlich nicht, daß Herr W N der gleichen Auffassung war.

Schließlich bleibt die Beklagte jede Begründung dafür schuldig, warum der Kläger selbst seine Vergütung und Versorgung als überhöht und die Umstände des Vertragsabschlusses im Jahre 1962 als verdächtig empfinden mußte. Sehr viel näher liegt die Annahme, daß er die Vertragsbedingungen als gerecht und billig ansah. Der Eindruck einer einseitigen Bevorzugung konnte schon allein deshalb kaum entstehen, weil der Vertragstext auch von dem zweiten Gesellschafter C N unterschrieben wurde. Selbst wenn dieser damals geschäftsunfähig gewesen sein sollte, fehlt ein Anhaltspunkt dafür, daß der Kläger das wußte. Die dahingehende Behauptung der Beklagten ist nicht näher begründet worden.

gez.: Dr. Stumpf      Dr. Thomas      Dr. Dieterich

Pape

Schnabel

