

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

Gesetz: HGB § 74 Abs. 2, §§ 75, 75 a, 75 d;
 BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 816/77

Urteil des BAG vom 23. November 1978

LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)



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



3 AZR 816/77

9 Sa 61/77 Baden-Württemberg
(Freiburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. November 1978

Urteil

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Bermel für Recht erkannt:

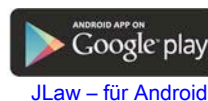
1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. August 1977 - 9 Sa 61/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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:

Der Beklagte war seit 1. April 1959 bei der Klägerin beschäftigt, und zwar zuletzt mit Gesamtprokura in der Abteilung Inlandsvertrieb als Leiter der Sparte "Uhrmacher". Der Anstellungsvertrag vom 10. Januar 1968 enthielt in § 9 folgendes Wettbewerbsverbot:

"§ 9 Wettbewerb

.....

Wird das Arbeitsverhältnis gelöst, gleichgültig aus welchem Grunde und von welcher Seite, besteht für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Wettbewerbsbeschränkung. Während dieser Zeit ist jede Art der Betätigung für ein Wettbewerbsunternehmen nicht gestattet; mittelbare und unmittelbare Beteiligungen oder Darlehensverhältnisse dürfen, solange die Wettbewerbsbeschränkung besteht, nicht unterhalten werden. Die Wettbewerbsbeschränkung gilt für alle Unternehmen, die mit dem geschäftlichen Interessengebiet der Firma branchengleich oder branchenverwandt sind.

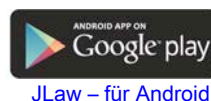
Die Firma ist berechtigt, jederzeit von der Wettbewerbsbeschränkung zurückzutreten. Im übrigen gelten, insbesondere für die Entschädigung, die gesetzlichen Bestimmungen (§§ 74 - 75 c HGB)."

Die Klägerin kündigte dem Beklagten zweimal aus betrieblichen Gründen. Beide Kündigungen hat der Beklagte mit Erfolg angegriffen. Die Unwirksamkeit der ersten Kündigung vom 25. Juni 1975 wurde durch Anerkenntnis-Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 12. November 1975 (6 Ca 419/75) festgestellt. Auch die zweite Kündigung vom 18. Dezember 1975 war nach Ansicht des Arbeitsgerichts Freiburg verfrüht. Jedoch wurde das Arbeitsverhältnis durch Urteil vom 4. März 1976 (7 Ca 4/76) aufgelöst und die Arbeitgeberin zur Zahlung einer Sozialabfindung in Höhe von 12.000,-- DM verurteilt. Den entsprechenden Auflösungsantrag stellte der damalige Kläger und jetzige Beklagte im Termin vom 4. März 1976. Das Auflösungsurteil wurde den Parteien erst im November 1976 zugestellt, jedoch schlug der damalige Kläger und jetzige Beklagte mit Schreiben vom 30. März 1976 einen Auflösungs-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

vertrag vor, der alle beiderseitigen Ansprüche einschließlich der Rechte aus dem Wettbewerbsverbot erledigen sollte. Das lehnte die Klägerin ab. Dennoch trat der Beklagte in die Dienste der Firma J in S .

Im vorliegenden Rechtsstreit macht die Klägerin im Wege der Stufenklage Schadenersatzansprüche geltend. Sie hat vorgebracht, der Beklagte habe gegen das vertraglich vereinbarte Wettbewerbsverbot verstoßen, indem er seine wertvollen Kenntnisse ihres Vertriebssystems einer direkten Konkurrentin zur Verfügung gestellt habe. Der dadurch erwachsende Schaden sei erst zu beziffern, wenn der Beklagte Auskunft über die Art seiner jetzigen Tätigkeit bei der Firma J erteilt habe

Die Klägerin hat in der ersten Instanz beantragt,

1. der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Auskunft über die Art seiner jetzigen Tätigkeit bei der Firma Gebr. J in S durch Vorlage des mit der genannten Firma abgeschlossenen Dienstvertrages zu erteilen.
2. Nach Auskunftserteilung wird der Beklagte verpflichtet, an die Klägerin einen angemessenen Schadensbetrag zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 16. Dezember 1976 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, er habe seine vertraglichen Pflichten nicht verletzt, weil das Wettbewerbsverbot im Anstellungsvertrag vom 10. Januar 1968 unverbindlich sei. Das ergebe sich schon daraus, daß die Zusage der nach § 74 Abs. 2 HGB erforderlichen Karenzentschädigung fehle. Ferner stehe das Verbot unter einer auflösenden Bedingung, weil sich die Klägerin den jederzeitigen Rücktritt vorbehalten habe und auf diese Weise die Pflicht zur Zahlung einer Karenzentschädigung umgehen könne. Schließlich habe er sich gemäß § 75 Abs. 1 und 2 HGB von dem Wettbewerbsverbot losgesagt. Die Klägerin habe ihn zur Stellung seines Auflösungsantrages gezwungen, indem sie ihn seit 1. Juli 1975 "kaltgestellt" und durch unterwertige Beschäftigung diskriminiert habe. Die einmonatige Frist für die Lossagung gemäß § 75

- 4 -



- 4 -

Abs. 1 und 2 HGB habe er durch das Schreiben seiner Prozeßvertreter vom 30. März 1976, spätestens aber durch seine Klageerwiderung vom 6. Dezember 1976 gewahrt.

Die Klägerin ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt sie ihren Klageanspruch weiter, während der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Das Wettbewerbsverbot der Parteien ist für den Beklagten unverbindlich.

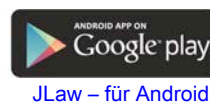
1.a) Die Wettbewerbsklausel in § 9 des Anstellungsvertrages enthält keine unbedingte Zusage einer Karenzentschädigung. Vielmehr hat sich die Klägerin vorbehalten, jederzeit von der Wettbewerbsbeschränkung zurücktreten zu können. Für den Fall eines solchen Rücktritts wollte sie keine Karenzentschädigung zusagen. Zwar hat sie im folgenden Satz der Wettbewerbsklausel auf die gesetzlichen Bestimmungen des Handelsgesetzbuches verwiesen, die insbesondere für die Karenzentschädigung maßgebend sein sollen, diese Verweisung gilt aber nur "im übrigen", also nur dann, wenn die Klägerin von ihrem Rücktrittsvorbehalt keinen Gebrauch macht. Jedenfalls mußte der Beklagte die eingeschränkte Verweisung auf die §§ 74 - 75 c HGB nach Treu und Glauben so verstehen.

b) Die Klägerin hält dieser Auslegung entgegen, sie habe sich lediglich einen Verzicht im Sinne des § 75 a HGB vorbehalten wollen. Der Anspruch des Beklagten auf Karenzentschädigung sei nicht ausgeschlossen, sondern nur für den Fall eines Verzichtes zeitlich beschränkt worden. Sie räume zwar ein, über § 75 a HGB hinausgegangen zu sein, das könne aber nicht zur Unwirksamkeit des ganzen Wettbewerbsverbots führen. Die einzige Rechtsfolge sei vielmehr nach § 75 d HGB, daß sie ihren Rücktrittsvorbehalt nur in den Grenzen des § 75 a HGB ausüben dürfe. Auf ihre weitergehenden Rechte könne sie sich nicht berufen.

- 5 -



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



Diese Auslegung findet im Vertragstext keine Stütze. Die Klägerin hat nicht von einem Verzicht, sondern von einem Rücktritt gesprochen und sich gerade nicht darauf beschränkt, auf § 75 a HGB zu verweisen. Vielmehr hat sie einer pauschalen Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen der §§ 74 - 75 c HGB einen besonderen Rücktrittsvorbehalt vorangestellt. Das zeigt, daß sie im Falle eines Rücktritts keine Karenzentschädigung zahlen wollte.

2. Macht der Arbeitgeber die Zusage einer Karenzentschädigung von einer späteren Entscheidung abhängig, so handelt es sich um ein bedingtes Wettbewerbsverbot. Dabei ist die Wahl der Worte bedeutungslos. Insbesondere kommt es nicht darauf an, ob sich der Arbeitgeber vorbehält, das vereinbarte Wettbewerbsverbot durch seine Erklärung in Kraft zu setzen oder umgekehrt davon zurückzutreten. In jedem Falle wird der Arbeitnehmer bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erheblich behindert, weil er zunächst im unklaren bleibt, ob eine Wettbewerbsunterlassung verlangt werden wird oder nicht. Andererseits hat der Arbeitgeber einen entscheidenden Vorteil. Er kann abwarten, welche Wahl der Arbeitnehmer trifft. Übernimmt der Arbeitnehmer eine Wettbewerbstätigkeit, so kann sich sein früherer Arbeitgeber auf das Wettbewerbsverbot berufen und sowohl Unterlassung als auch Schadenersatz verlangen. Vermeidet der Arbeitnehmer wegen der Konkurrenzklausel eine Wettbewerbstätigkeit oder kann er dem Arbeitgeber aus anderen Gründen nicht gefährlich werden, so braucht dieser nur vom Wettbewerbsverbot zurückzutreten, um von allen Verpflichtungen frei zu werden.

Auf diese Weise läßt sich das differenzierte System von Schutzvorschriften, das in den §§ 74 ff. HGB entwickelt wurde, umgehen. Insbesondere kann sich der Arbeitgeber im Ergebnis von seiner Pflicht zur Zahlung einer Karenzentschädigung befreien. Deshalb hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung erkannt, daß bedingte Wettbewerbsverbote unverbindlich sind (vgl. für viele: BAG 2, 258 [259] = AP Nr. 1 zu § 75 a HGB [zu 2 der Gründe] und BAG 22, 324 [327 ff.] = AP Nr. 26 zu § 74 HGB [zu II und III der Gründe]; zuletzt das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil



- 6 -

vom 19. Januar 1978 - 3 AZR 573/77 - [demnächst] AP Nr. 36
zu § 74 HGB [zu II 1 a und b der Gründe]).

3. Da das Wettbewerbsverbot der Parteien unverbindlich ist,
kann die Klägerin weder Schadenersatz noch Auskunft von dem
Beklagten verlangen. Ob sich der Beklagte darüber hinaus ge-
mäß § 75 HGB von dem vereinbarten Wettbewerbsverbot losgesagt
hat, muß nicht geklärt werden.

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

Jahnz Dr. Bermel

