

Für das Nachschlagewerk! ja  
Für die Sammlung! nein  
Für die Fachpresse! ja

---

18

Gesetz: GG Art.2 u.12; BGB § 138; GewO § 133 f.

Leitsätze:

1. Erst der genaue, ggf. durch Auslegung zu ermittelnde Inhalt des Wettbewerbsverbots eines technischen Angestellten lässt die Beurteilung zu, ob das Wettbewerbsverbot sittenwidrig ist (§ 138 BGB), ob es das Fortkommen des Angestellten unbillig erschwert (§ 133 f GewO) und ob der Angestellte ihm zuwiderhandelt.
2. Die Art. 2 und 12 GG stehen der Gültigkeit eines Wettbewerbsverbots auf jeden Fall an sich nicht entgegen.
3. Das Fehlen einer Entschädigung ist bei einem Wettbewerbsverbot eines technischen Angestellten für die Frage der Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) und der Erschwerung seines Fortkommens (§ 133 f GewO) von Bedeutung.

Aktenzeichen: 2 AZR 301/56

Urteil des BAG v. 21.Febr. 1957

LAG Hamm/W.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 301/56  
2 Sa 92/56 (Hamm)

# Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 21. Februar 1957.  
gez. Groll, Regierungsober-  
als Urkundsbeamter sekretär  
der Geschäftsstelle.

## Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund  
der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 1957 durch  
den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter  
Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundes-  
arbeitsrichter Sauerwein und Bresch für Recht erkannt:

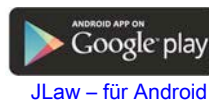
Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil  
der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westfalen  
vom 8. Mai 1956 - 2 Sa 92/56 - aufgehoben.  
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und  
Entscheidung, auch über die Kosten der Revision,  
an die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts  
Hamm/Westfalen zurückverwiesen.

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 Klägerin stellt seit mehreren Jahrzehnten in einem Betriebe in Bochum auf Grund einer eigenen Entwicklungsarbeit Luftkühler und andere wärmetechnische Apparate her. Sie beliefert in- und ausländische Kunden,

Der Beklagte ist "Maschinenbauingenieur". Er hat eine "Ingenieurschule" absolviert; die nähere Art dieser Schule, seiner Ausbildung oder der Abschlussprüfung ergibt das Vorderurteil nicht. Unmittelbar nach der Absolvierung dieser Schule stellte ihn die Klägerin mit dem Vertrag vom 30. Mai 1952 als Ingenieur ein. Die Klägerin beschäftigte ihn als "Konstrukteur" in der Hauptsache von Luftkondensationsanlagen und Wasserstoffkühlern; im übrigen ist die nähere Art seiner Tätigkeit bei der Klägerin nicht geklärt. Sein anfängliches Monatsgehalt von 300.- DM erhöhte sich allmählich auf 660.- DM.

Ähnlich wie mit ihren anderen Angestellten vereinbarte die Klägerin auch mit dem Beklagten schriftlich am 14. April 1955, daß für den Beklagten auf die Dauer von 2 Jahren nach seinem Ausscheiden "Konkurrenzverbot besteht" mit folgendem Inhalt:

"Verboten ist jede/<sup>der</sup> Konkurrenz der G (Klägerin) und der H KG. dienende selbständige Tätigkeit oder unselbständige Tätigkeit für Fremde einschl. finanzieller Beteiligung oder Unterstützung."

Auf Grund einer eigenen Kündigung schied der Beklagte am 31. Januar 1956 bei der Klägerin aus; seitdem arbeitet er für die Firma P KG.. Diese stellt Pressluftkühler und wärmetechnische Anlagen her und zwar gleichfalls in einem Betriebe in Bochum. Auf dem Gebiete des Kühlerbaues steht sie im Wettbewerb mit der Klägerin; der technische Bau der Kühler ist aber an sich verschieden. Bereits im Jahre 1954 waren andere, auch technische Angestellte der Klägerin zu der Firma P KG. übergegangen. Gerade dieser Umstand hatte die Klä-



- 3 -

gerin zur Vereinbarung des Konkurrenzverbots mit ihren Angestellten veranlasst.

Die Klägerin bittet, dem Beklagten die Tätigkeit bei der Firma P KG. zu untersagen, ursprünglich hilfsweise gegen eine angemessene Karenzentschädigung.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten antragsgemäss verurteilt, der Klägerin aber die Zahlung einer Karenzentschädigung aufzugeben.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen und auf die Berufung der Klägerin ihre Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung aufgehoben; dem Beklagten hat es die Tätigkeit bei der Firma P KG. "bei Vermeidung einer Geldstrafe von 5000,- DM" untersagt.

Mit seiner Revision erstrebt der Beklagte die Abweisung der Klage.

### Entscheidungsgründe.

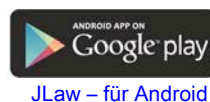
I. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt in erster Linie davon ab, welchen Inhalt das Wettbewerbsverbot überhaupt hat, d.h. welche Tätigkeit im einzelnen dem Beklagten durch das Wettbewerbsverbot untersagt ist. Erst wenn dieser Inhalt des Wettbewerbsverbots klar gestellt ist, kann weiter geprüft werden, ob das Wettbewerbsverbot mit diesem Inhalt gegen die guten Sitten verstösst (§ 138 BGB), verneinendenfalls, ob die dem Beklagten auferlegte Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand unbillig sein Fortkommen erschwert (§ 133 f. GewO), und schliesslich, ob der Beklagte durch seine Tätigkeit bei der Firma P KG. gegen dieses Wettbewerbsverbot verstösst.

Das am weitesten gehende Verbot würde den Inhalt haben, dass dem Beklagten jedwede Tätigkeit, gleichgültig welche, in einem Konkurrenzunternehmen untersagt ist. In diesem Sinne legt, wenigstens in der Revisionsinstanz, die Klägerin selbst das Wettbewerbsverbot nicht aus. Sie sieht vielmehr nur eine solche Tätigkeit in einem Konkurrenzbetrieb als verboten an, die

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

"die Konkurrenzgefahr akut macht", gibt dem Verbot also einen etwas beschränkteren Inhalt. Die Revision dagegen will das vereinbarte Wettbewerbsverbot nur dahin verstanden wissen, dass der Beklagte bei einer neuen Arbeitgeberin auf dem Spezialgebiet, das er bei der Klägerin bearbeitet hat, "funktionell und gegenständlich nicht tätig sein darf", dass also die "Tätigkeitsmerkmale seiner Beschäftigung bei der Klägerin und die bei der neuen Arbeitgeberin identisch sein müssen".

1. Die Klarstellung dieses tragenden Ausgangspunktes der Entscheidung lässt das angefochtene Urteil vermissen. Im Beginn seiner Entscheidungsgründe begnügt es sich mit der Feststellung, dass für den Beklagten nach seinem Ausscheiden bei der Klägerin für die Dauer von zwei Jahren "Konkurrenzverbot besteht" und dass "jede" - gemeint ist: der Konkurrenz - "der Klägerin und ihrer Schwesterfirma, der H KG., dienende unselbstständige Tätigkeit für andere Firmen verboten" ist. Die Frage, ob das Konkurrenzverbot den - oben erörterten- weitesten Inhalt oder nur den von der Klägerin in der Revisionsinstanz umschriebenen beschränkteren oder gar nur den engen, von der Revision (dem Beklagten) behaupteten Inhalt hat, wirft es für seine grundlegenden Erörterungen überhaupt nicht auf.

Erst in einem ganz anderen Zusammenhang, nämlich gelegentlich der von ihm angestellten Prüfung, ob das Interesse der Klägerin an der Einhaltung dieses Wettbewerbsverbots in konkreten Fall berechtigt ist, macht es Ausführungen, aus denen eine Auslegung der Konkurrenzklausel entnommen werden kann. Ohne auf den Wortlaut der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung vom 14. April 1955 näher einzugehen, entnimmt es aus der "weiten Fassung der Klausel", dass sich die Klägerin soweit wie möglich gegen den Verrat von Betriebsgeheimnissen, technischen Spezialkenntnissen und sonstigen technischen Sonderheiten bei den Konstruktionsmethoden habeschützen wollen. Dann führt es weiter

- 5 -



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



aus, welche einzelnen Tatbestände es für schutzwürdig ansieht.

2. Diese lediglich im Rahmen der Prüfung der Schutzwürdigkeit des Interesses der Klägerin an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots getroffene Auslegung legt es nahe, dass das Landesarbeitsgericht die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB überhaupt nicht beachtet hat. Es versteht eben die "weite Fassung der Klausel" nur in dem von ihm beschriebenen Sinne; dabei unterlässt es übrigens darzutun, inwiefern die Fassung eigentlich weit ist; wenn sie lediglich jede der Konkurrenz der Klägerin und ihrer Schwesterfirma dienende unselbständige Tätigkeit für Fremde ausschliessen soll, so ist noch nicht einzusehen, dass dieses Verbot in jedem Falle sehr weit geht. Nach § 133 BGB hätte das Landesarbeitsgericht den erklärten wirklichen Willen der Parteien erforschen und weiterhin nach § 157 BGB die hier erklärte konkrete Wettbewerbsklausel nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte auslegen sollen. Darauf, welchen Inhalt eine beliebige abstrakte Wettbewerbsklausel haben kann, kommt es weniger an. Das Landesarbeitsgericht geht aber überwiegend von abstrakten Überlegungen, "von dem Sinn einer Wettbewerbsklausel", "von dem Schutzzweck einer Wettbewerbsklausel", nicht aber von dem genauen Inhalt der getroffenen Vereinbarung und nicht von der besonderen Situation aus, aus der heraus die Wettbewerbsklausel hier getroffen worden ist.

3. Die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht dem Wettbewerbsverbot gibt, ist aber auch nicht frei von Widersprüchen. Zunächst legt das Landesarbeitsgericht die Klausel in dem weitesten Sinne aus, also in dem Sinn, dass dem Beklagten jede beliebige Tätigkeit in einem Konkurrenzunternehmen verboten ist. Hiermit ist es aber nicht vereinbar, dass das Landesarbeitsgericht dann in späteren Ausführungen der Wettbewerbsklausel nur einen beschränkteren, etwa den von der Klägerin



in der Revisionsinstanz behaupteten Inhalt gibt; es beschränkt nämlich die verbotene Tätigkeit auf den Fall, dass wenigstens die Gefahr der Zugänglichmachung von Betriebsgeheimnissen und sonstigen Spezialkenntnissen zum Nachteil der Klägerin gegeben sein müsse.

Gerade auch diese nicht widerspruchslösen Ausführungen lassen erkennen, dass das Landesarbeitsgericht überhaupt die verschiedenen Auslegungsmöglichkeiten der hier vereinbarten Wettbewerbsklausel vom 14. April 1955 nicht klar durchdacht hat. Die von dem Beklagten vorgetragene Auslegung zieht es überhaupt nicht deutlich in den Bereich seiner Erörterungen; dies legt es nahe, dass es diese Möglichkeit der Auslegung übersehen hat. Hätte es sich die verschiedenen möglichen Bedeutungen, welche die hier vereinbarte Wettbewerbsklausel haben kann, genau vor Augen gehalten, so wäre es möglicherweise zu einer anderen Auslegung gelangt.

4. Sind somit die Erörterungen, die das Landesarbeitsgericht zu dem Inhalt der Wettbewerbsklausel anstellt, so mangelhaft, dass sie nicht als Grundlage für die Urteilsfindung dienen können, so ist andererseits aber das Bundesarbeitsgericht auch nicht in der Lage, von sich aus die richtige Auslegung zu finden. Denn dazu bedarf es noch weiterer tatsächlicher Aufklärungen, die ihm verschlossen sind.

Zunächst ist die Situation, die zu der Vereinbarung der Wettbewerbsklausel geführt hat, nicht in allen Einzelheiten klar. Fest steht nur, dass aus dem Betriebe der Klägerin in den Betrieb der Firma P KG. einige Arbeitnehmer hinübergewechselt sind. Diese Abwanderung allein kann sowohl für eine weite wie für eine enge Auslegung sprechen. Einen besseren Aufschluss könnte aber die Feststellung ergeben, welche einzelnen Arbeitskräfte zu der Firma P KG. abgewandert sind, welche einzelnen Gegenstände die Klägerin und die Firma P KG. des näheren überhaupt herstellen und ob und welche Spezialkenntnisse und Betriebserfahrung für die erfolgreiche Produktion dieser Gegenstände erforderlich sind,



sowie ob eine Konkurrenzfirma diese Gegenstände nicht ohne weiteres durch einfache Nachahmung der Produkte der Klägerin auch herstellen kann. Umgekehrt könnten natürlich auch die nähere Vorbildung des <sup>Beklagten</sup> Klägers, der das Wettbewerbsverbot doch eingegangen ist, seine Fähigkeit und Bereitschaft, sich in ein neues Arbeitsgebiet bei einer anderen Firma einzuarbeiten, für die Auslegung von Bedeutung sein.

5. Genau so wenig wie das Bundesarbeitsgericht hier- nach in der Lage ist, von sich aus durch Auslegung den näheren Inhalt der Wettbewerbsklausel zu finden, kann es die erst gegenüber diesem Inhalt zu treffende, für die Entscheidung des Rechtsstreits notwendige rechtliche Beurteilung abschliessend vornehmen, nämlich ob dieser Inhalt gegen die guten Sitten verstösst, verneinendenfalls, ob die dem Beklagten auferlegte Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand unbillig sein Fortkommen erschwert, und schliesslich, ob der Beklagte durch seine Tätigkeit bei der Firma P KG. gegen dieses Wettbewerbsverbot verstösst.

Abgesehen davon, dass es bei dem möglichen verschiedenen Inhalt der Wettbewerbsklausel nicht angeht, im voraus für jede dieser Möglichkeiten die verschiedenen rechtlichen Folgerungen abschliessend zu finden, bedarf es auch in dieser Richtung noch der weiteren Aufklärung.

a) Fehl geht freilich die Ausführung der Revision, dass das Wettbewerbsverbot in jedem Falle gegen Art. 2 und 12 GG verstosse. Selbst wenn man diese Grundrechte nicht auf das Verhältnis des einzelnen zu der hoheitlichen Gewalt beschränkt, sondern, wie es auf jeden Fall wohl bei Art. 2 GG an sich notwendig erscheint, als Ordnungssätze für das soziale Leben ansieht, die unmittelbare Bedeutung auch für den Rechtsverkehr der Bürger untereinander haben (BAG 1, 193), stehen sie der Gültigkeit eines frei vereinbarten Wettbewerbsverbots nicht ohne weiteres entgegen. Wollen diese Grundrechte schon für den Verkehr der Staatsbürger untereinander Bedeutung haben, so ist ihr Anliegen, dass jeder seine Persönlichkeit frei entfalten und seinen Beruf

und Arbeitsplatz frei wählen darf, für das Wettbewerbsverbot schon durch die Bestimmungen des § 138 BGB und § 133 f GewO nicht nur genügend geschützt, sondern auch näher konkretisiert; nur im Rahmen dieser gesetzlichen Bestimmung käme daher im Falle eines Wettbewerbsverbotes dem Anliegen der bezeichneten Grundrechte eine - mittelbare - Bedeutung zu.

b) Die Frage der Sittenwidrigkeit und der unbilligen Erschwerung des Fortkommens wird nur dann beantwortet werden können, wenn das Lebensalter des Beklagten, die genaue Art seiner Vorbildung und der Bedeutung seiner etwaigen Abschlussprüfung festgestellt ist. Auch wird von Erheblichkeit sein, ob er die allgemeine - nicht spezielle - Berufserfahrung, die er bei der Klägerin gesammelt hat, nicht auch in jedem anderen Produktionszweige mit Erfolg verwerten kann oder ob seine mehrjährige Tätigkeit für die Klägerin für andere Produktionszweige im wesentlichen bedeutungslos ist. Weiterhin erscheint es nicht ausgeschlossen, dass der durch die Einhaltung der Wettbewerbsklausel etwa erzwungene Übergang in einen anderen Produktionszweig, jedenfalls auf weite Sicht gesehen, die berufliche Leistungsfähigkeit des Beklagten erhöht und dieser Vorteil den augenblicklichen Nachteil aufwiegt, dass der Beklagte vielleicht sich zunächst erst in ein neues Spezialfach einarbeiten muss. Ferner werden die Aussichten auf die Erlangung einer gleichartigen Stelle, die der Beklagte bei der derzeitigen wirtschaftlichen Situation hat, nicht unberücksichtigt bleiben dürfen.

c) Entgegen den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts wird aber dem Fehlen der Karenzentschädigung bei der Prüfung der Frage, ob das Fortkommen des Beklagten unbillig erschwert oder die Konkurrenzklausel etwa gar sittenwidrig ist, eine nicht geringe Bedeutung beizumessen sein. Seine gegenteilige Auffassung entnimmt das Landesarbeitsgericht dem Umstande, dass die Gewerbeordnung die Gültigkeit der Wettbewerbsklausel für technische Angestellte - im Gegensatz zu § 74 Abs.2 HGB für



Handlungsgehilfen - von der Zahlung einer Karenzentschädigung eben nicht abhängig macht. Indes kann aus dieser gesetzlichen Regelung nichts für die Frage der unbilligen Erschwerung des Fortkommens des technischen Angestellten entnommen werden. Es ist selbstverständlich, dass der technische Angestellte, wenn er für die Dauer der Beschränkung seiner Berufstätigkeit eine Entschädigung bezieht, diese Zeit besser überbrücken und daher leichter fortkommen kann als ohne eine solche Entschädigung. Da aber bei der Prüfung der Frage, ob das Fortkommen des Angestellten durch das Wettbewerbsverbot unbillig erschwert ist, wegen der notwendigen Prüfung des konkreten Falles alle Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind, kann dabei auch an der Frage der Karenzentschädigung nicht vorbeigegangen werden (RG in Recht 1914, Beilage Nr.893).

d) Schliesslich ist auch, jedenfalls für den möglichen Fall der engen Auslegung des Konkurrenzverbotes in dem von der Revision vorgetragenen Sinne, die Frage offen, ob der Beklagte durch seine Tätigkeit für die Firma P KG. diesem Konkurrenzverbot zuwiderhandelt. Der Beklagte war bei der Klägerin als Konstrukteur für Luftkondensationsanlagen und Wasserstoffkühler tätig. Solche Kühltertypen wie die<sup>der</sup> Klägerin stellt die Firma P KG. aber nicht her; nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts besteht nur jederzeit die Möglichkeit, dass sie auch diese Typen herstellt. Welche einzelnen Arbeitsgebiete der Beklagte bei der Firma P KG. bearbeitet, klärt das Landesarbeitsgericht überhaupt nicht mit Sicherheit; die Ausführung im Tatbestand, der~~Zeuge~~ Zeuge W habe die Angaben des Beklagten über dessen Tätigkeit bestätigt, enthalten ohne ein Urteil darüber, dass das Gericht dem Zeugen glaubt, keine solche tatsächliche Feststellung. Nach den Behauptungen des Beklagten stellt er Pressluftkühler her, also wohl andere Kühler als die Klägerin, und er wird als Wärmetechniker ausgebildet. Dass diese Tätigkeit aber der Konkurrenz der Klägerin und der



H KG. dient, ist jedenfalls nicht ohne weiteres ersichtlich.

6. Da hiernach das angefochtene Urteil jedenfalls mit der ihm gegebenen Begründung nicht aufrecht erhalten werden, das Bundesarbeitsgericht aber selbst in der Sache nicht entscheiden kann, muss das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit es die fehlende tatsächliche Aufklärung nachholt, die Wettbewerbsklausel auslegt, zu ihrer Wirksamkeit Stellung nimmt und gegebenenfalls prüft, ob der Beklagte der Wettbewerbsklausel mit dem festzustellenden Inhalt zuwiderhandelt.

Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, dass der Beklagte durch seine Tätigkeit bei der Firma P KG. dem Wettbewerbsverbot zuwiderhandelt, und demnach nach § 89a Abs.2 ZPO für den Fall, dass der Beklagte seine Tätigkeit bei der Firma P KG. nicht aufgibt, eine Strafe androhen wollen, so wird es zu prüfen haben, ob es überhaupt angebracht ist, wie es das angefochtene Urteil tut, die Art und Höhe der Strafe bereits anzugeben. Jedenfalls ist die in dem angefochtenen Urteil dem Beklagten angedrohte Geldstrafe von 5000.- DM deshalb ungenau, weil dem Beklagten eine Dauerunterlassung aufgegeben wird, und daher nicht zu erkennen ist, ob die angedrohte Geldstrafe von 5000.- DM die Höchststrafe für die Zuwiderhandlung während der gesamten Zeit, für die das Wettbewerbsverbot gilt, oder nur für jeden Tag der Zuwiderhandlung sein soll. Das Landesarbeitsgericht wird also insbesondere prüfen müssen, wenn es die Art und die Höhe der Strafe überhaupt angeben will, ob es angebracht ist, für jeden Tag der Zuwiderhandlung das zu verhängende Höchstmass der Geldstrafe zu bestimmen.

gez. Dr. Müller

Dr. Bergen

Dr. Boldt

H. Sauerwein

Paul Bresch



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

