

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

30. JAN. 1970

Gesetz: GewO § 133 f; HGB § 74 a Abs. 1

Leitsatz: Ein Chemiker, der bei seinem früheren Arbeitgeber eineinhalb Jahre Betriebsleiter in mehreren Abteilungen war und dem sodann das Betriebslabor unterstellt wurde, darf während der Karenzzeit auch dann nicht als einziger akademisch gebildeter Chemiker in ein Konkurrenzunternehmen mit etwa 400 Beschäftigten und zusammenhängenden Produktionsanlagen eintreten, wenn das vertragliche Wettbewerbsverbot ihm nicht die Tätigkeit in einem Konkurrenzunternehmen schlechthin, sondern nur die Tätigkeit in bestimmten Produktionsgebieten untersagt.

Aktenzeichen: 3 AZR 348/69

Urteil des BAG vom 30. Januar 1970 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 1970 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schlick und Petersdorff für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. Juni 1969 - 12 (8) Sa 546/68 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



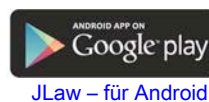
Tatbestand:

Die Klägerin nimmt den Beklagten aus einem vertraglichen Wettbewerbsverbot auf Unterlassung von Konkurrenz-
tätigkeit in Anspruch. Die Klägerin ist ein Unternehmen
der Kunststoffindustrie und beschäftigt sich vor allem mit
der Herstellung und dem Vertrieb von Schichtpreßstoffen,
die als Isolations- und Konstruktionsmaterial verwendet
werden.

Der am 6. März 1926 geborene Beklagte hatte sein Chemie-
studium mit der Diplom-Hauptprüfung und einer Promotion über
die Pigmente für Anstrichfarben abgeschlossen; er war sodann
vier bis fünf Jahre bei verschiedenen Kunststoff- und Farben-
fabriken als Chemiker und Laborleiter beschäftigt. Zum 1. Juli
1961 wurde er von der Klägerin eingestellt. 1961/1962 arbeite-
te er als Chemiker in ihrem Labor; im Januar 1963 wurde er Be-
triebsleiter der Lackfabrik und Zentrallackiererei, später
auch der Tafelpresserei. Im Herbst 1964 wurde ihm das Betriebs-
labor unterstellt. Ende 1967 wurde der Beklagte von allen be-
trieblichen Aufgaben entbunden und zum Leiter eines neu ge-
schaffenen Entwicklungslabors ernannt. Im Laufe der Jahre
steigerte sich sein Gehalt von 1.400,--DM auf 2.600,--DM.

In § 8 des Arbeitsvertrages vom 28. April 1961 haben
die Parteien nachfolgendes Wettbewerbsverbot vereinbart:

"Herr S verpflichtet sich, innerhalb der ersten
beiden Jahre nach seinem Ausscheiden aus den Diensten
der Gesellschaft jede Tätigkeit auf den Arbeitsge-
bieten der Gesellschaft, auf die sich die Konkurrenz-
klausel erstreckt, zu unterlassen. Als Tätigkeit in
diesem Sinne gilt insbesondere die Beschäftigung als
Lohn- oder Gehaltsempfänger oder als freier Mit-
arbeiter in einem Konkurrenzunternehmen innerhalb
der Bundesrepublik Deutschland und den anderen Staaten
der EWG, die mittelbare und unmittelbare Beteiligung
an einem solchen Konkurrenzunternehmen, die Gründung
und der Erwerb eines solchen Unternehmens sowie
selbständiges Tätigsein.



Als Tätigkeit in diesem Sinne ist auch die Benutzung von Verfahren, Apparaten, Maschinen und sonstigen Einrichtungen anzusehen, die bei der Gesellschaft erfunden, ausgearbeitet oder entwickelt worden sind.

Die Konkurrenzklausel erstreckt sich lediglich auf folgende Erzeugnisse der Gesellschaft:

Schichtpreßstoffe Hartpapier CARTA, Hartgewebe CARTA-TEXTIL, Glashartgewebe VERRODUR sowie Basismaterial für gedruckte Schaltungen (mit Metallfolien kaschierte Trägermaterialien)

Tafeln und rohrförmige Körper aus glasfaserverstärkten Polyesterharzen.

Ausgenommen sind dagegen folgende Erzeugnisse der Gesellschaft:

alle anderen DURAPOL-Formteile aus glasfaserverstärkten Polyesterharzen

DURAX-Preßteile sowie DURAX- und typisierte Preßmassen

Isolierstoffe aus Leinen, Seide, Glasseide und Papier; das sind Lackleinen, Lackseide, Lackglasseide und Lackpapier

Elektroisolierlacke, Kleber und Kitte.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhält Herr S eine Entschädigung in Höhe von 50% der zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Die Entschädigung wird jeweils am Schluß eines jeden Monats gezahlt.

....."

Das Arbeitsverhältnis endete mit dem 31. Dezember 1968.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1969 wurde der Beklagte von der Firma F -Gesellschaft S mbH, I Kreis A , eingestellt. Diese beschäftigt etwa 400 Arbeitnehmer und besitzt einheitliche Produktionsanlagen in I . Das Produktions- und Lieferprogramm der Klägerin überschneidet sich zu rund 3/4 mit dem Produktionsprogramm der F .

Die Klägerin ist der Auffassung, dem Beklagten sei nach dem Inhalt des Wettbewerbsverbotes jede Tätigkeit

in einem Konkurrenzunternehmen verboten. Sie hat Klage erhoben mit dem Antrag, den Beklagten zu verurteilen, bis zum 31. Dezember 1970 nicht bei der Firma F tätig zu werden und zu sein.

Der Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Er meint, daß ihm nicht jede Tätigkeit in einem Konkurrenzunternehmen, sondern nur eine solche auf den in § 8 des Arbeitsvertrages aufgezählten Gebieten untersagt sei. Ob er auf diesen Gebieten arbeitet, ist zwischen den Parteien streitig. Außerdem hatte der Beklagte vorgetragen, er werde bei der Firma F

zur Einführung in die Technologie zunächst eine Spezial-
einweisung bei der Muttergesellschaft der Firma F in
den USA durchmachen. Dann sei geplant, im Frühjahr 1969 neue
Betriebsstätten in der Bundesrepublik zu schaffen, die von
einer Projektgruppe der Muttergesellschaft im Oktober 1968
fertiggeplant seien. Er werde u.a. die Produktionsleitung
dieser Erzeugnisse einschließlich des Marketings übernehmen.
Bis zum Abschluß der Berufungsinstanz war es indessen weder
zu der Reise in die Vereinigten Staaten noch zur Eröffnung
der neuen Betriebsstätten gekommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung ab-
gewiesen, dem Beklagten seien nur bestimmte Tätigkeitsge-
biete verboten; ein Verstoß gegen das Verbot sei nicht
schlüssig dargelegt. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage
entsprochen; es hat § 8 des Arbeitsvertrages dahin ausgelegt,
daß dem Beklagten jede Beschäftigung in einem Konkurrenz-
unternehmen untersagt sei. Hiergegen richtet sich die Revision
des Beklagten.

Entscheidungsgründe:

I. Im bisherigen Verlauf des Rechtsstreits haben die
Parteien darüber gestritten, ob das vereinbarte Wettbewerbs-
verbot in dem Sinn zu verstehen ist, daß jede Tätigkeit in



einem Konkurrenzunternehmen gesperrt ist (unternehmensbezogenes Wettbewerbsverbot), oder ob das Wettbewerbsverbot dem Beklagten die Tätigkeit in einem Konkurrenzunternehmen nur dann untersagt, wenn er in den Produktionszweigen arbeitet, die in § 8 Abs. 3 des Vertrages aufgezählt sind (tätigkeitsbezogenes Wettbewerbsverbot). Diese Unterscheidung - losgelöst von dem jeweiligen Sachverhalt - wird dem Tatbestand nicht gerecht.

1. In seinem Urteil vom 30. April 1965 (AP Nr. 17 zu § 133 f GewO), auf das sich der Beklagte beruft, hat der Senat allerdings anerkannt, daß tätigkeitsbezogene und unternehmensbezogene Wettbewerbsverbote vorkommen und zulässig sind. Der Senat hat das jenem Rechtsstreit zugrundeliegende Wettbewerbsverbot als ein tätigkeitsbezogenes Verbot aufgefaßt, und es muß dem Beklagten zugegeben werden, daß jene Klausel in ihrem Wortlaut dem in § 8 des Vertrages zwischen den Parteien dieses Prozesses vereinbarten Wettbewerbsverbot ähnlich ist.

Die Unterscheidung zwischen unternehmensbezogenen und tätigkeitsbezogenen Wettbewerbsverboten ist jedoch zu eng. Man kann nicht mit dem Anspruch auf Allgemeingültigkeit sagen, daß ein vertragliches Wettbewerbsverbot* - je nach seiner Fassung - schlechthin unternehmensbezogen oder daß es schlechthin tätigkeitsbezogen sei, sondern es kommt auf die Umstände des Falles an.

2. Das Urteil vom 30. April 1965 ist nur im Zusammenhang mit dem damals zur Entscheidung stehenden Sachverhalt zu verstehen. Der damalige Beklagte war bei einer Firma tätig, die im wesentlichen patentierte und hartgezogene sowie ölschlußgehärtete Federdrähte erzeugte. Durch eine Konkurrenzklausel war ihm während der Sperrzeit untersagt, auf dem Fertigungssektor dieser Firma

- eben diese Federdrähte - innerhalb Europas eine Tätigkeit ausüben. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wechselte er zu seiner früheren Arbeitgeberin über, einem großen Unternehmen, das an vier verschiedenen Orten Werke mit unterschiedlichen Fertigungsprogrammen hatte. Die gesperrte Erzeugung von Federdrähten lag bei dem Werk A.; der damalige Kläger war bei dem - räumlich getrennten - Werk H. beschäftigt, das eine andere Drahtsorte herstellte. Unter diesen Umständen hat der Senat das damalige Wettbewerbsverbot so ausgelegt, daß dem Beklagten die Betätigung in dem Konkurrenzunternehmen nur insoweit verboten sein sollte, wie er dort mit der Herstellung oder dem Vertrieb der geschützten Artikel befaßt sein sollte. Der Senat ist dabei davon ausgegangen, die Tätigkeit des damaligen Beklagten in dem Konkurrenzunternehmen sei infolge der räumlichen und organisatorischen Trennung für das geschützte Unternehmen keine so schwere Gefahr, daß die Interessen des damaligen Beklagten deswegen zurücktreten müßten. Der Parteivortrag ergab nicht den geringsten Anhaltspunkt dafür, daß der damalige Beklagte sich auf dem geschützten Fertigungssektor betätigt hätte.

Der Fall dieses Rechtsstreits liegt völlig anders. Die Firma F hat ihre Produktionsstätten - wenigstens bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlungen vor dem Berufungsgericht - an einem Ort; sie hat nur etwa 400 Beschäftigte. Der Beklagte ist bei ihr der einzige akademisch ausgebildete Chemiker. Unter diesen Umständen spricht alles dafür, daß er nicht nur die Kontrolle über die gesamte Produktion hat, sondern daß auch die Weiterentwicklung und Verbesserung des Produktionsprogrammes in seinen Händen liegt.

3. Die tatsächlichen Gegebenheiten spielen für die Auslegung eines vertraglichen Wettbewerbsverbotes neben dem



Wortlaut der Klausel eine entscheidende Rolle. Ein Wettbewerbsverbot darf den Arbeitnehmer nur insoweit binden, wie es das berechnigte geschäftliche Interesse des Arbeitgebers fordert. Dieser Grundsatz, der in § 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB seinen gesetzlichen Ausdruck gefunden hat, gilt auch für die Wettbewerbsverbote solcher Arbeitnehmer, die nicht vom HGB erfaßt werden (Urteile des Senats vom 13. September 1969 - 3 AZR 138/68 - [demnächst] AP Nr. 24 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; AP Nr. 21 zu § 133 f GewO [zu 5 der Gründe]). Dann muß aber auch umgekehrt der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben die Verpflichtung zur Wettbewerbsenthaltung, die er gegen Zahlung einer Karenzentschädigung eingegangen ist, so gegen sich gelten lassen, wie es das berechnigte geschäftliche Interesse des Arbeitgebers an der Unterbindung von Konkurrenztätigkeit verlangt.

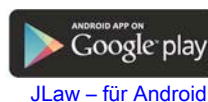
Zweck des Wettbewerbsverbotes ist es, den Arbeitgeber davor zu schützen, daß sein früherer Arbeitnehmer, der mit seinen Produktionsgeheimnissen sowie seinen Beziehungen zu Kunden und Lieferanten vertraut ist, diese Kenntnisse einem Konkurrenten zugänglich macht (BAG 15, 320 [324] = AP Nr. 15 zu § 133 f GewO [zu II 1 a der Gründe]; Urteil vom 9. September 1968 - 3 AZR 188/67 [demnächst] AP Nr. 22 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel [zu III 2 der Gründe]). Diesen Zweck kennt der Arbeitnehmer; er muß ihm redlicherweise Rechnung tragen. Vor einer übermäßigen Beeinträchtigung ist er durch das Verbot einer unbilligen Fortkommensbeschwer bewahrt; zudem unterliegt die Berechnigung des Arbeitgeberinteresses der gerichtlichen Kontrolle.



4. Hieraus ergibt sich für diesen Rechtsstreit, daß der Klageanspruch begründet ist.

Es kann dahinstehen, ob das zwischen den Parteien vereinbarte Wettbewerbsverbot unternehmensbezogen oder ob es primär tätigkeitsbezogen zu verstehen ist. In jedem Fall darf der Beklagte, der bei der Klägerin eineinhalb Jahre Betriebsleiter in mehreren Abteilungen war und dem sodann das Betriebslabor unterstellt war, während der Karenzzeit nicht als Chefchemiker in einen Betrieb der Größe und der Organisation der Firma F eintreten, die in ihrer Produktion zu einem erheblichen Teil mit der Klägerin in Konkurrenz steht. Dies gilt mindestens dann, wenn es sich - wie im Fall der Firma F - um einen Betrieb handelt, der nicht organisatorisch aufgliedert und daher für den Außenstehenden nicht zu durchleuchten ist.

Die Klägerin ist außerstande, zu überwachen, was der Beklagte in der Firma F tut. Selbst wenn er dort - wie er vorträgt - nicht in den in § 8 des Vertrages aufgeführten Gebieten arbeitet, ist er doch auf vielfältige Art in der Lage, auch außerhalb seines engeren Arbeitsbereichs seine durch das Wettbewerbsverbot geschützten Kenntnisse der Firma F zugute kommen zu lassen. Als einziger akademisch gebildeter Chemiker des Unternehmens ist er gehalten, seinen fachkundigen Rat, der zum erheblichen Teil auf den bei der Klägerin gesammelten Erfahrungen beruht, überall zu geben, wo er seiner neuen Arbeitgeberin nützlich sein kann, und er ist dazu auf mannigfache Art in der Lage. Eben das verwehrt ihm aber das Wettbewerbsverbot. Diese Überlegungen, die der Senat in seinem Urteil AP Nr. 21 zu § 133 f GewO [zu 6 der Gründe] angestellt hat, treffen auch hier zu (vgl. auch die Anm. von Simitis zu diesem Urteil, AP aaO [zu 5]). Die dem scheinbar widersprechenden Aus-



führungen in dem Urteil AP Nr. 17 zu § 133 f GewO
[zu II 1 b der Gründe] erklären sich aus dem anders-
artigen Sachverhalt.

II. Das zwischen den Parteien vereinbarte Wettbewerbs-
verbot ist auch nicht wegen einer den Beklagten unbillig
belastenden Fortkommensbeschwer unverbindlich (§ 133 f
Abs. 1 GewO). Der Beklagte hat selbst vorgetragen, daß
die Firma F ihn zunächst zu ihrer Mutterge-
sellschaft in die Vereinigten Staaten schicken wollte.
Das auf die Bundesrepublik und die Länder der EWG be-
schränkte Wettbewerbsverbot hätte ihn daran nicht ge-
hindert. Er war auch nicht gehindert, seine Ausbildung
als Chemiker in anderen Produktionszweigen zu nutzen.

Die zeitliche Begrenzung auf zwei Jahre hält sich
in den Grenzen des üblichen und zulässigen (vgl. § 74 a
Abs. 1 Satz 3 HGB).

Ob die räumliche Ausdehnung auf die Länder der EWG
berechtigt ist, kann dahinstehen. Es kommt nur darauf an,
ob das Wettbewerbsverbot insoweit verbindlich ist, wie
es die Konkurrenzfähigkeit im Kreis A. sperrt.
Insoweit bestehen keine Bedenken.

Für einen Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften
in sonstiger Hinsicht spricht nichts.

III. Nach allem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht
angenommen, daß der Beklagte während der Karenzzeit bei
der Firma F nicht arbeiten darf, so daß die
Revision zurückzuweisen war.

gez. Dr. Stumpf Hilger Dr. Gröninger
Dr. Schlick Petersdorff

