

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

16. JAN. 1970

Gesetz: HGB §§ 74, 74a, 75b, 75c, 75d, 90a;
BGB § 611 Konkurrenzklausel, §§ 133, 242, 340, 611;
ZPO § 561

Leitsatz:

Schließt sich an ein Arbeitsverhältnis ein freies
Mitarbeiterverhältnis derart an, daß Art und
Umfang der Tätigkeit des Mitarbeiters im wesentli-
chen unverändert bleiben, so beginnt die Laufzeit
eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes erst
mit dem Ende des freien Mitarbeiterverhältnisses,
sofern sich aus den getroffenen Vereinbarungen
nichts Gegenteiliges ergibt.

Aktenzeichen: 3 AZR 429/68

Urteil des BAG vom 16. Januar 1970

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
16. Januar 1970

Im Namen des Volkes!

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Heimann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. Juli 1968 - 3 Sa 503/67 - 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 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

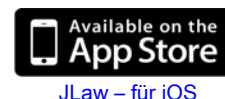
Tatbestand:

1. Die Parteien streiten über die Geltung und Auswirkungen eines vertraglichen Wettbewerbsverbotes aus folgendem Anlaß:

Die Klägerin befaßt sich seit 1951 mit der Herstellung und dem Vertrieb von Kabeln, Antennen und Antennenzubehör. Der Beklagte arbeitete seit 1948 als kaufmännischer Angestellter in einem Großhandel für Rundfunk- und Elektrogeräte. Im Juli 1958 trat er zunächst zur Probe als kaufmännischer Angestellter in die Dienste der Klägerin. In einem am 17. Juli 1959 mit Wirkung vom 1. Juli 1959 schriftlich vereinbarten Arbeitsvertrag wurde dem Beklagten die Leitung des Verkaufs Inland einschließlich der Abteilungen Kundendienst, Gemeinschaftsantennen, Verkaufsplanung und Versand übertragen. Zugleich übernahm er in § 3 Abs. II des Vertrages die Verpflichtung, über den Inhalt des Vertrages und sonstiger Absprachen, die das Dienstverhältnis betreffen, im Interesse des Betriebsfriedens Stillschweigen zu bewahren. In § 8 des Arbeitsvertrages bestätigten sich die Parteien, daß Vereinbarungen außerhalb des Vertrages nicht getroffen seien und Änderungen und Absprachen des Vertrages der Schriftform bedürften. Das Gehalt des Klägers steigerte sich von 1.200,-- DM laut Vertrag vom 17. Juli 1959 bis 2.300,-- DM laut Ergänzungsvertrag vom 1. April 1962.

2. Bereits am 1. Juli 1959 hatten die Parteien auf einem besonderen Formblatt ein schriftliches Wettbewerbsverbot vereinbart, worin sich der Beklagte verpflichtete, "innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit der F

- a) sämtliche Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der F , die er während seiner Tätigkeit dort kennengelernt hat, geheimzuhalten und ohne ausdrückliche Genehmigung der F dritten Personen nicht zugänglich zu machen,
- b) keine Tätigkeit in einem in Konkurrenz befindlichen Unternehmen in Deutschland auf einem Arbeitsgebiet zu übernehmen, welches innerhalb der letzten drei Jahre vor seinem Ausscheiden bei der F sein dortiges Arbeitsgebiet gewesen ist und mit dem er bei der F näher beschäftigt worden ist".



Als monatliche Karenzentschädigung sollte er 80 % seiner vor seinem Ausscheiden bezogenen Arbeitsvergütung erhalten. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung des Beklagten gegen das Wettbewerbsverbot war eine Vertragsstrafe bis zum dreifachen Betrag der auf die Gesamtdauer des Wettbewerbsverbotes entfallenden Entschädigung vereinbart. Die Klägerin sollte das Recht haben, anstelle der Vertragsstrafe Erfüllung (Unterlassung) zu verlangen. In der Folgezeit verzichtete die Klägerin dem Beklagten gegenüber auf das Wettbewerbsverbot, soweit es den Kabelsektor betraf.

3. Nachdem der Beklagte das Arbeitsverhältnis zunächst zum 30. Juni 1962 gekündigt, es dann aber im Einvernehmen mit der Klägerin bis zum 31. Dezember 1962 verlängert hatte, vereinbarten die Parteien am 14. Januar 1963, daß das bisherige Arbeitsverhältnis mit allen beiderseitigen Rechten und Pflichten, soweit auf sie nicht Bezug genommen war, zum 31. Dezember 1962 erloschen sei. Für eine Übergangszeit vom 1. Januar 1963 bis 15. Mai 1963 sollte der Beklagte der Klägerin im Rahmen eines Beratungsvertrages als freier Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Der Mitarbeitervertrag, in dem die Wettbewerbsvereinbarung nicht erwähnt ist, wurde am 23. April 1963 noch einmal bis zum 31. Dezember 1963 verlängert. An diesem Tage schied der Beklagte endgültig aus den Diensten der Klägerin aus.

Anschließend ging er zur Firma St KG, für die er schon seit 1962 tätig gewesen war. Mit Wirkung vom 1. Juni 1964 wurden der Kaufmann K St Komplementär und der Beklagte Kommanditist. Diese Kommanditgesellschaft befaßte sich zunächst nur mit der Fabrikation und dem Vertrieb isolierter Leitungen und Drähte. Im Herbst 1964 wurde der Unternehmensgegenstand um Antennen und Antennenzubehör erweitert. Am 1. Juni 1964 gründete K St außerdem eine neue Einzel-firma "K St Antennenfabrik", die Antennen und Antennenzubehör herstellte und vertrieb. Auch für diese Firma arbeitete der Beklagte.



4. Die Klägerin hat in der am 5. Juni 1964 eingereichten Klage die Ansicht vertreten, nach der Wettbewerbsvereinbarung vom 1. Juli 1959 dürfe sich der Beklagte in der Zeit vom 1. Januar 1964 bis 31. Dezember 1965 auf dem Antennensektor bei den beiden genannten St -Firmen nicht betätigen und ihr dadurch keine Konkurrenz machen.

Der Beklagte hat geltend gemacht, die Parteien hätten die Wettbewerbsvereinbarung vom 1. Juli 1959 anlässlich späterer Absprachen aufgehoben, zumindest habe die Verbotszeit bereits am 1. Januar 1963 zu laufen begonnen. Im übrigen habe zu seinen Aufgaben bei der Klägerin nicht die Planung und Herstellung von Antennen gehört.

5. Die Klägerin hat ihre Klageanträge im Laufe des Verfahrens mehrfach geändert. Mit dem Rechtsstreit hat sich der Senat bereits zweimal befaßt. Beide Male hat der Senat die die Klage abweisenden Urteile der Berufungsinstanz auf die Revision der Klägerin ganz bzw. teilweise aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen (Urteil des Senats vom 19. November 1965 - 3 AZR 182/65 - AP Nr. 29 zu § 133 BGB - und vom 28. November 1966 - 3 AZR 203/66 - BAG 19, 130 ff. = AP Nr. 1 zu § 268 ZPO). Das jetzt angefochtene Urteil des Landesarbeitsgerichts hat dem in der Berufungsinstanz zuletzt von der Klägerin gestellten Antrag entsprochen und festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet war, in der Zeit vom 1. Januar 1964 bis 31. Dezember 1965 die Teilnahme an der Planung, Entwicklung und Herstellung von Antennen und Antennenzubehör sowie den Vertrieb von Antennen und Antennenzubehör durch die beiden St -Unternehmen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und der sowjetisch besetzten Zone Deutschlands zu unterlassen.

Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.



Entscheidungsgründe:

I. Das zwischen den Parteien vereinbarte Wettbewerbsverbot vom 1. Juli 1959 ist nicht wegen Fehlens eines berechtigten geschäftlichen Interesses unverbindlich (§ 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB). Ein berechtigtes geschäftliches Interesse an dem Bestand einer Wettbewerbsvereinbarung besteht dann, wenn das Verbot die Weitergabe geschäftlicher Geheimnisse und den Einbruch in den Kunden- und Lieferantenstamm verhindern soll (BAG AP Nr. 2 zu § 74 a HGB [zu III 2]; BAG 18, 104 [115] = AP Nr. 18 zu § 74 HGB [zu A IV 2]; BAG 19, 152 [159] = AP Nr. 18 zu § 133 f GewO [zu III 1 b]; AP Nr. 22 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel [zu III 2]). Diesen Zwecken diene die geschlossene Wettbewerbsvereinbarung, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat. Gegenteiliges läßt sich nicht daraus herleiten, daß die Klägerin bereit war, das Wettbewerbsverbot aufzuheben, falls der Beklagte in die Dienste der Firma D trat. An dieser Firma ist der Inhaber der Klägerin maßgeblich beteiligt. Die Firma D und die Klägerin stehen nur scheinbar untereinander in Wettbewerb; tatsächlich sind sie miteinander befreundet, und die Klägerin hatte nur im Verhältnis zur Firma D kein Interesse an dem Fortbestand der Konkurrenzklausel; im übrigen aber hatte die Klägerin ein ausgeprägtes Interesse, den Beklagten als Fachmann von einer einschlägigen Konkurrenztätigkeit abzuhalten.

II. Das Wettbewerbsverbot vom 1. Juli 1959 ist durch spätere Vereinbarungen der Parteien nicht aufgehoben worden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, bei Abschluß der Verträge vom 17. Juli 1959 und vom 14. Januar 1963 hätten die Parteien den übereinstimmenden Willen gehabt, die Wettbewerbsabrede für die gesamte Dauer ihrer Zusammenarbeit aufrechtzuerhalten.

Diese Feststellung darüber, welchen übereinstimmenden Willen die Parteien bei Abschluß der Verträge vom 17. Juli 1959 und 14. Januar 1963 hatten, ist eine Tatsachenfeststellung, an die das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden

ist, sofern dagegen keine begründeten Revisionsrügen nach § 554 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b ZPO erhoben sind (vgl. BAG AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 157 BGB).

An begründeten Revisionsrügen gegen die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen fehlt es.

2. Was den Vertrag vom 17. Juli 1959 angeht, besagt zwar dessen § 8, es bestehe zwischen den Parteien Einigkeit, daß Vereinbarungen außerhalb des Arbeitsvertrages nicht getroffen seien. Hieraus ist indes nichts Entscheidendes gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts herzuleiten, daß die Parteien dennoch den Fortbestand des Wettbewerbsverbots vom 1. Juli 1959 übereinstimmend gewollt hätten. In § 3 Abs. II desselben Vertrages ist ausgeführt, daß auch sonstige Absprachen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, vorhanden sind oder vorhanden sein können und daß sie vertraulich zu behandeln sind. Daraus durfte das Landesarbeitsgericht folgern, daß auch die Wettbewerbsvereinbarung vom 1. Juli 1959 eine Absprache sei, die bewußt nicht in den Vertrag vom 17. Juli 1959 aufgenommen und dennoch als gültig gewollt sei.

Der Beklagte kann die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht mit dem Hinweis erschüttern, die ihm in § 3 Abs. II des Vertrages vom 17. Juli 1959 auferlegte Verschwiegenheitspflicht habe sich nur auf möglicherweise nach dem 1. Juli 1959 zu vereinbarende Zusatzabreden bezogen. Die Wettbewerbsvereinbarung vom 1. Juli 1959 und der Arbeitsvertrag vom 17. Juli 1959 standen in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang. Beide Verträge sind mit Wirkung vom 1. Juli 1959 in Kraft gesetzt worden. Es spricht nichts dafür, daß die ersichtlich geschäftsgewandten Parteien einen verständlichen Anlaß gehabt hätten, zunächst am 1. Juli 1959 ein Wettbewerbsverbot zu vereinbaren, um es am 17. Juli 1959 wieder aufzuheben. Daß die Wettbewerbsvereinbarung am 1. Juli 1959 und davon getrennt der Anstellungsvertrag am 17. Juli 1959 mit Rückwirkung auf den 1. Juli 1959 abgeschlossen wurden, erklärt sich zwanglos daraus, daß die Wettbewerbsvereinbarung auf einem Formblatt vereinbart werden konnte, während



der Arbeitsvertrag der Ausformulierung bedurfte, um damit den Arbeitsbedingungen Rechnung zu tragen, die dem Beklagten bereits in seinem Anstellungsvertrag vom 21. Dezember 1957 in Aussicht gestellt worden waren.

Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte übereinstimmende Wille der Parteien entsprach zudem der in der Folgezeit von den Parteien vorgenommenen Handhabung des Vertrages. Der Beklagte hat die Zustimmung der Klägerin eingeholt, als er im Jahre 1962 bei der Firma K St , Kabelfabrik, eine Beschäftigung annahm. Dabei waren die Parteien darüber einig, daß diese Zustimmung nicht nur notwendig war, um den Beklagten von dem während des Arbeitsvertrages bestehenden Wettbewerbsverbot des § 60 Abs. 1 HGB zu entbinden, sondern auch dazu diente, um den Beklagten von dem am 1. Juli 1959 vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot im Sinne der §§ 74 ff. HGB im vereinbarten Umfang freizustellen. Das ergibt sich aus dem Schreiben des Beklagten an die Klägerin vom 22. Januar 1962, in dem er bei der Klägerin anfragt, wie weit sie ihn an das Wettbewerbsverbot binden werde, falls er bei ihr ausscheide.

3. Daß die Parteien mit der Vereinbarung vom 14. Januar 1963, in der das Arbeitsverhältnis in ein sogenanntes freies Mitarbeiterverhältnis übergeleitet wurde, die Wettbewerbsvereinbarung vom 1. Juli 1959 nicht aufheben wollten, ist eindeutig. Die Klägerin hat im Vertrag vom 14. Januar 1963 den Beklagten teilweise vom Wettbewerbsverbot entbunden, und die Parteien haben in der Folgezeit bis Ende April/Anfang Mai 1964 beständig über weitere Aufhebungen oder Einschränkungen des Wettbewerbsverbotes verhandelt; bereits durch Vereinbarung vom 4. Februar 1963 ist dem Beklagten eine weitere Befreiung vom Wettbewerbsverbot auf dem Kabelsektor erteilt worden. Das alles ist nur verständlich, wenn die Parteien auch anlässlich der Vereinbarung vom 14. Januar 1963 darüber einig waren, daß das Wettbewerbsverbot vom 1. Juli 1959 im Grundsatz weitergelte, soweit es bisher nicht aufgehoben worden war.



Zu Unrecht rügt die Revision demgegenüber, das Landesarbeitsgericht habe nicht bedacht, daß die Parteien sich über die Aufhebung des Wettbewerbsverbotes geeinigt hätten, später aber irrtümlich von seinem Fortbestand ausgegangen seien. Der Sachvortrag beider Parteien bot keinen Anlaß für die nach den gesamten Umständen ungewöhnliche und unwahrscheinliche Annahme, die Parteien hätten ihre früheren Vereinbarungen vergessen und irrtümlich einen falschen Vertragsstand zugrunde gelegt.

Die Revision irrt auch mit ihrer weiteren Annahme, bei der Feststellung eines gemeinsamen Vertragswillens seien nur solche Umstände zu berücksichtigen, die in der Vertragsurkunde ihren Niederschlag gefunden hätten. Der Senat hat gerade in der vorliegenden Sache in seinem früheren Urteil vom 19. November 1965 - 3 AZR 182/65 - AP Nr. 29 zu § 133 BGB [zu II 3] - den Rechtsstandpunkt vertreten, daß dann, wenn die Vertragsparteien einen vom Wortlaut ihrer Erklärung abweichenden übereinstimmenden Willen haben, das von den Parteien gemeinsam Gewollte gilt und für eine Auslegung des Wortlautes ihrer Erklärungen kein Raum ist. Diese Rechtsauffassung entspricht der allgemeinen Rechtsüberzeugung (vgl. Urteil des Senats vom 19. November 1965 und die dort angeführte Literatur), und an sie ist gemäß § 565 Abs. 2 ZPO der Senat auch in diesem erneuten Revisionsverfahren gebunden (BAG 10, 355 [359, 360] = AP Nr. 1 zu § 565 ZPO [zu I 2]).

4. Auch im weiteren Verlauf der vertraglichen Beziehungen ist das Wettbewerbsverbot nicht aufgehoben worden. In dem Vertrag vom 23. April 1963, in dem das "freie Mitarbeiterverhältnis" des Beklagten bis zum 31. Dezember 1963 verlängert wurde, ist über die Aufhebung des Wettbewerbsverbotes nichts verlautbart. Daraus, daß die Parteien noch Ende April, Anfang Mai 1964 darüber verhandelt haben, ob die Klägerin den Beklagten aus dem Wettbewerbsverbot entlassen werde, ergibt sich, daß die Parteien auch aus Anlaß des Vertrages vom 23. April 1963 noch an dem Wettbewerbsverbot vom 1. Juli 1959 festgehalten haben. Das dem Beklagten unter dem Datum vom 20. Mai 1964 erteilte



Zeugnis enthält nur eine Aussage über das Ende des Arbeitsverhältnisses, nicht aber des Wettbewerbsverbotes.

III. Aus der somit rechtswirksam begründeten und aufrechterhaltenen Wettbewerbsvereinbarung folgt die Verpflichtung des Beklagten, eine Wettbewerbstätigkeit zum Nachteil der Klägerin zu unterlassen. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Wenn ein Wettbewerbsverbot mit einem kaufmännischen Angestellten für den Fall der Nichterfüllung eine Vertragsstrafenregelung enthält, unterscheidet das Gesetz in § 75 c HGB zwei Fälle:

Bei Wettbewerbsverboten, für die eine Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2 HGB, § 75 d HGB gesetzlich vorgeschrieben ist, kann der Arbeitgeber wahlweise entweder die Unterlassung der Konkurrenz oder die vereinbarte Vertragsstrafe verlangen. Erklärt der Arbeitgeber, daß er die Vertragsstrafe verlangt, so ist sein Anspruch auf Erfüllung des Wettbewerbsverbotes, d.h. also sein Anspruch auf Unterlassung der Konkurrenztaetigkeit, erloschen. Dabei kann der Arbeitgeber die verwirkte Strafe als Mindestbetrag des Schadens verlangen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens ist nicht ausgeschlossen. Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herabsetzung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe bleiben unberührt (§ 75 c Abs. 1 HGB in Verbindung mit § 340 BGB).

Bei Wettbewerbsverboten, für die das Gesetz nicht zwingend eine Karenzentschädigung vorschreibt - so bei Wettbewerbsverboten mit sogenannten Hochbesoldeten und Angestellten, die für eine Tätigkeit außerhalb Europas angenommen sind (§ 75 b HGB) -, regelt § 75 c Abs. 2 HGB die Rechte des Arbeitgebers anders, falls eine Vertragsstrafenabsprache für die Nichterfüllung eines Wettbewerbsverbotes vorliegt: In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber nur die verwirkte Strafe verlangen; der Anspruch auf Erfüllung oder Ersatz eines weiteren Schadens ist ausdrücklich ausgeschlossen.

2. Mit dem Beklagten konnte am 1. Juli 1959 vereinbart werden, daß die Klägerin bei einer Verletzung des Wettbewerbsverbotes durch den Beklagten die soeben geschilderten Wahlrechte



aus § 75 c Abs. 1 HGB in Verbindung mit § 340 BGB haben sollte und nicht auf die Vertragsstrafenrechte aus § 75 c Abs. 2 HGB beschränkt war. Das ergibt sich aus folgendem:

a) Ein entschädigungsloses Wettbewerbsverbot könnte die Klägerin mit dem Beklagten zu dieser Zeit nicht vereinbaren, weil der Beklagte damals nicht "Hochbesoldeter" im Sinne von § 75 b Satz 2 HGB war.

Nach dieser Vorschrift kann mit einem kaufmännischen Angestellten ein entschädigungsloses Wettbewerbsverbot nur dann vereinbart werden, wenn die dem Gehilfen zustehenden jährlichen vertragsmäßigen Leistungen den Betrag von 8.000,-- Mark multipliziert mit der jeweiligen Teuerungszahl übersteigen (§ 2 Nr. 3 der Zweiten Verordnung zur Neuregelung der im Handelsgesetzbuche sowie in der Gewerbeordnung vorgesehenen Gehaltsgrenzen vom 23. Oktober 1923 [RGBl. I, 990]). Für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites kann es dahingestellt bleiben, ob gegen die Verfassungsmäßigkeit von § 75 b Satz 2 HGB bereits im Jahre 1959 die Rechtsbedenken zu erheben waren, die den Senat in dem Urteil vom 5. Dezember 1969 - 3 AZR 514/68 - veranlaßt haben, die Vorschrift des § 75 b Satz 2 HGB mit der bisher als maßgeblich erachteten Verdienstgrenze für verfassungswidrig zu erklären (vgl. die zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Entscheidungen des Senats, AP Nr. 8, Nr. 9 und Nr. 10 zu § 75 b HGB). Auch wenn man für 1959 von den damals für maßgeblich erachteten Verdienstgrenzen ausgeht, gehörte der Kläger im Jahre 1959 noch nicht zu den sogenannten Hochbesoldeten. Die Hochbesoldetengrenze lag im Mai 1957 bei 18.240,-- DM, im Juni 1960 bei 19.210,-- DM (Baumbach-Duden, HGB, 13. und 14. Aufl., Anm. 2 F zu §§ 74 bis 74 c). Der Beklagte hat in der Zeit vom 1. Juli 1958 bis 30. Juni 1959 jedoch nur 12.600,-- DM jährlich verdient und lag daher weit unter den genannten Hochbesoldetengrenzen.

b) Daß der Beklagte bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis - mag dies am 31. Dezember 1962 oder 31. Dezember 1963 gewesen sein - nach den damals als maßgeblich erachteten Grenzen sehr wahrscheinlich Hochbesoldeter im Sinne des § 75 b Satz 2 HGB gewesen ist, ändert nichts daran, daß die Klägerin



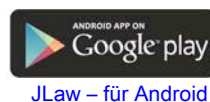
nach wie vor die Wahlrechte aus § 75 c Abs. 1 HGB hatte und nicht nach § 75 c Abs. 2 HGB auf ein Vertragsstrafenrecht allein beschränkt war.

Die unterschiedliche Regelung des Gesetzes in den beiden Absätzen des § 75 c HGB ist nur aus der Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift heraus zu verstehen: § 75 c HGB ist aus § 75 Abs. 2 und 3 des HGB in der Fassung vom 10. Mai 1897 hervorgegangen. Nach § 75 HGB in der Fassung von 1897 waren Wettbewerbsverbote generell entschädigungslos möglich; wenn eine Vertragsstrafe die Einhaltung eines Wettbewerbsverbotes sicherte, war der Erfüllungs-(Unterlassungs-)anspruch ausgeschlossen. Dem Handlungsgehilfen war es überlassen, ob er das wirtschaftliche Risiko der Zahlung einer Vertragsstrafe auf sich nehmen und dabei seine Erfahrungen ausnutzen wollte oder ob er die Bindung durch das Wettbewerbsverbot hinnahm.

Durch das Gesetz vom 10. Juni 1914 (RGBl. 209) hat der Gesetzgeber mit der Einführung des § 74 Abs. 2 HGB grundsätzlich die Verbindlichkeit eines Wettbewerbsverbotes von der Vereinbarung einer Entschädigung abhängig gemacht. Entschädigungslose Wettbewerbsverbote waren seither nur noch in den Ausnahmefällen des § 75 b HGB zulässig. Als Ausgleich erhielt der Arbeitgeber das Wahlrecht nach § 75 c Abs. 1 HGB.

Ist das Wahlrecht nach § 75 c Abs. 1 HGB aber der Ausgleich für die Entschädigungspflicht, dann muß es dem Arbeitgeber, ohne Rücksicht auf den Status des Angestellten zur Zeit des Ausscheidens, in allen Fällen zustehen, in denen er ohne Zusage einer Entschädigung kein rechtsverbindliches Wettbewerbsverbot vereinbaren konnte. Dies war bei dem Beklagten – wie zu a) dargelegt wurde – der Fall.

c) Die zwischen den Parteien vereinbarte Entschädigung fiel auch nicht etwa weg, falls der Beklagte später "Hochbesoldeter" im Sinne von § 75 b Satz 2 HGB wurde, auch dann nicht, wenn man für die damalige Zeit von der Rechtswirksamkeit des § 75 b Satz 2 HGB ausgehen will. Der im Jahre 1959 mit dem Wettbewerbsverbot abgeschlossene gegenseitige Vertrag wurde nicht dadurch automatisch geändert, daß der Beklagte in den Status



eines Hochbesoldeten hineinwuchs. Umgekehrt wird nach der bisherigen Rechtsprechung ein Wettbewerbsverbot, das wegen Fehlens der in § 74 Abs. 2 HGB vorgeschriebenen Karenzentschädigung nichtig war, nicht nachträglich dadurch gültig, daß der Handlungsgehilfe im Laufe des Arbeitsverhältnisses zum Hochbesoldeten wird (BAG 10, 76 [84 ff.] = AP Nr. 17 zu § 74 HGB [zu c]). Es wird auch nirgendwo vertreten, die mit einem normal besoldeten Angestellten entsprechend der Vorschrift des § 74 Abs. 2 HGB vereinbarte Karenzentschädigung entfalle dadurch, daß der Angestellte im Laufe der Zeit zum Hochbesoldeten aufsteigt.

Der Beklagte vermag demgegenüber nicht einzuwenden, für ihn gelte deshalb eine Ausnahme, weil bereits bei seiner Einstellung vorauszusehen gewesen sei, daß er einmal in den Status eines Hochbesoldeten einrücken werde. Der Sachverhalt bietet keinen Anlaß für die Annahme, daß die Klägerin sich die Rechte aus § 75 c Abs. 1 HGB hat erschleichen wollen. Der Beklagte ist erst in mehrjähriger Tätigkeit für die Klägerin in die Nähe der Hochbesoldetengrenze gerückt; das schließt es aus, eine Umgehung des § 75 c Abs. 2 HGB in nähere Erwägung zu ziehen.

d) Wenn die Klägerin den Beklagten somit nur durch ein Wettbewerbsverbot mit Zusage einer Entschädigung binden konnte, so bedeutet das für den vorliegenden Fall, daß der Klägerin die Wahlrechte aus § 75 c Abs. 1 HGB auch noch zustanden, als der Beklagte Hochbesoldeter geworden war. Sie konnte deshalb von ihm wahlweise Unterlassung oder Vertragsstrafe nach näherer Maßgabe des § 75 c Abs. 1 HGB verlangen.

IV. Die Verpflichtung des Beklagten, sich des Wettbewerbs zu Lasten der Klägerin zu enthalten, bestand für den Zeitraum vom 1. Januar 1964 bis 31. Dezember 1965.

Regelmäßig beginnen die Unterlassungspflichten des Arbeitnehmers aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot im Sinne der §§ 74 ff. HGB mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis habe erst am 31. Dezember 1963



geendet; die Parteien hätten zwar für die Zeit ab 1. Januar 1963 einen Mitarbeitervertrag abgeschlossen, in der Sache sei der Beklagte jedoch Arbeitnehmer geblieben.

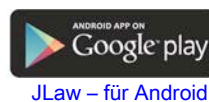
Die Revision hat demgegenüber gerügt, das Landesarbeitsgericht habe den Begriff des Arbeitnehmers verkannt. Hierauf kommt es indes nicht entscheidend an. Es kann vielmehr dahinstehen, ob das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 1962 oder am 31. Dezember 1963 geendet hat.

Im Streitfall begannen die Verpflichtungen des Beklagten aus dem Wettbewerbsverbot nicht bereits mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsvertrages, sondern erst in dem Zeitpunkt, in dem er aus dem Betrieb der Klägerin ausschied und den zugunsten der Klägerin geschützten Geheimnisbereich verließ. Diese Annahme rechtfertigt sich aus folgenden Überlegungen:

1. Wenn sich an ein Arbeitsverhältnis ein freies Mitarbeiterverhältnis derart anschließt, daß die Art, der Aufgabenkreis und der Umfang der Tätigkeit des Mitarbeiters sich im wesentlichen mit dem decken, was er während des Arbeitsverhältnisses an Diensten erbracht hat, wäre es formal, bereits mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit während des Mitarbeiterverhältnisses die Laufzeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes beginnen zu lassen. Damit würde das Wettbewerbsverbot weitgehend entwertet.

Der mit einer Wettbewerbsvereinbarung verfolgte Zweck, den Geheimnis- und Wettbewerbsbereich des Arbeitgebers bei Zahlung einer Karenzentschädigung noch für eine gewisse Übergangszeit zu schützen, kann in solchen Fällen nur dann sinnvoll erreicht werden, wenn die Laufzeit des Wettbewerbsverbotes erst mit Beendigung des freien Mitarbeiterverhältnisses und dem faktischen Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Betrieb beginnt.

Eine derartige Verschiebung des Beginns der Laufzeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes muß in solchen Fällen der Mitarbeiter aus Gründen der Redlichkeit und damit gemäß § 242 BGB nach Treu und Glauben hinnehmen; denn ein freier



Mitarbeiter, der ein Arbeitsverhältnis als freier Mitarbeiter mit im wesentlichen unveränderter Tätigkeit fortsetzt, begründet bei seinem bisherigen Arbeitgeber einen entsprechenden Vertrauenstatbestand dahingehend, daß er sich nicht darauf berufen werde, die Laufzeit des Wettbewerbsverbotes habe während des Mitarbeiterverhältnisses bereits begonnen. Anderenfalls könnte er das freie Mitarbeiterverhältnis so lange fortsetzen, bis - während des Mitarbeiterverhältnisses - die Laufzeit des Wettbewerbsverbotes endet, und dann könnte er ungestraft Konkurrenz machen. Parteien, die im Anschluß an ein Arbeitsverhältnis ein Mitarbeiterverhältnis anschließen, wollen derartige Manipulationsmöglichkeiten redlicherweise nicht.

Der Arbeitnehmer wird nicht unangemessen belastet, wenn ein Wettbewerbsverbot in solchen Fällen erst mit der endgültigen Beendigung des Rechtsverhältnisses zu laufen beginnt. Er hat es bei Abschluß des Mitarbeitervertrages in der Hand, ob er sich hierauf überhaupt einlassen will. Auch dem Arbeitgeber wird in solchen Fällen nichts Unzumutbares angesonnen. Er kann bei Abschluß des Mitarbeitervertrages einer ihm unerwünschten Verpflichtung zur Zahlung von Karenzentschädigung dadurch entgehen, daß er von der Verzichtsmöglichkeit des § 75 a HGB Gebrauch macht oder sich mit seinem Arbeitnehmer über die Aufhebung des Wettbewerbsverbotes verständigt.

2. Gegen diese Rechtsauffassung ist Entscheidendes auch nicht aus § 90 a HGB herzuleiten. Diese Vorschrift verpflichtet den Unternehmer, dem Handelsvertreter für die Dauer des Wettbewerbsverbotes eine angemessene Entschädigung zu zahlen, die höher, aber auch geringer als die nach § 74 Abs. 2 HGB vorgeschriebene Mindestentschädigung sein kann. Ein Handelsvertreterverhältnis des Beklagten zur Klägerin war jedoch im vorliegenden Fall nicht gegeben, so daß dahinstehen kann, ob der Beginn eines arbeitsrechtlichen Wettbewerbsverbotes auch dadurch hinausgeschoben werden kann, daß sich ein Handelsvertreterverhältnis an ein Arbeitsverhältnis anschließt.

V. Die Unterlassungspflicht des Beklagten erstreckte sich sowohl auf die Teilnahme an der Planung, Entwicklung und Herstellung wie den Vertrieb von Antennen und Antennenzubehör.



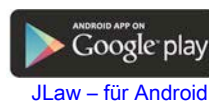
1. Das Landesarbeitsgericht hat das Wettbewerbsverbot vom 1. Juli 1959 dahin ausgelegt, daß dem Beklagten in einem Konkurrenzunternehmen nur eine Tätigkeit auf einem solchen Gebiet verboten sei, auf dem er innerhalb der letzten drei Jahre vor seinem Ausscheiden bei der Klägerin näher tätig war. Es hat festgestellt, daß die Klägerin und die Firma K St Konkurrenzunternehmen gewesen sind und daß während seiner Tätigkeit bei der Klägerin auch die Teilnahme an Planung, Entwicklung und Herstellung von Antennen und Antennenzubehör zum Arbeitsgebiet des Beklagten gehört habe.

2. Die Revision rügt, das vertragliche Arbeitsgebiet des Beklagten sei in den Verträgen vom 17. Juli 1959, 14. Januar 1963 und 23. April 1963 umschrieben. In dieser Umschreibung sei die Mitwirkung des Beklagten an Planung, Entwicklung und Herstellung von Antennen nicht erwähnt. Sein Arbeitsgebiet, sei auch nicht nachträglich vertraglich erweitert worden. Eine entsprechende Vertragsabsprache habe der Schriftform bedurft, an der es fehle. Daraus, daß der Beklagte an Entwicklungsbesprechungen bei der Klägerin teilgenommen habe, sei nichts herzuleiten. Wenn seine Teilnahme einen rechtsgeschäftlichen Erklärungswert enthalte, habe er diesen im Wege der Anfechtung beseitigt.

3. Die erhobenen Revisionsrügen sind nicht begründet.

Nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages vom 17. Juli 1959 und den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen umfaßte das Arbeitsgebiet des Beklagten die Leitung des Verkaufs Inland einschließlich der Abteilungen Kundendienst, Gemeinschaftsantennen, Verkaufsplanung und Versand; der Beklagte ist auch mit diesem Arbeitsgebiet näher beschäftigt worden.

Dagegen hat das Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich festgestellt, daß auch die Teilnahme an der Planung und Entwicklung von Antennen und Antennenzubehör zum Arbeitsgebiet des Beklagten gehört habe. Vielmehr hat es dies stillschweigend vorausgesetzt. Dies kann aus Rechtsgründen nicht beanstandet werden. Es spricht nichts dafür, daß die Parteien das



umschriebene Arbeitsgebiet des Beklagten in einem speziellen, von der allgemeinen Auffassung abweichenden Sinn verstanden haben. Nach allgemeiner Auffassung gehört zu den Aufgaben eines Vertriebsleiters auch die Marktbeobachtung, Marktforschung und Weitergabe der Beobachtungen an die Firmenproduktion, damit diese auf die Verhältnisse des Marktes eingerichtet werden kann. Produktions- und Vertriebsleiter eines Unternehmens pflegen nicht neben- und aneinander vorbeizuarbeiten, sondern in Koordinierungsgesprächen ihre Arbeit einander anzupassen, wie das auch bei der Klägerin während des gesamten Bestandes der Tätigkeit des Beklagten nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gehandhabt worden ist. Die Produktionsentwicklung kann nur unter Berücksichtigung der Marktbedürfnisse erfolgen, wie andererseits die Marktbefriedigung nur unter Berücksichtigung der produktiven Möglichkeiten eines Unternehmens vorgenommen werden kann.

Somit war dem Beklagten auch verboten, die Konkurrenz in ihrer Planung und Entwicklung zu steuern. Gerade diese Steuerungstätigkeit war der Anlaß und der Zweck des dem Beklagten auferlegten Wettbewerbsverbotes.

VI. Nach alledem konnte die Klägerin für die gesamte Streitzeit die entsprechende Unterlassung von Wettbewerbshandlungen vom Beklagten verlangen; die Revision des Beklagten war deshalb zurückzuweisen.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Thomas

Eduard Heimann

Helmut Harries



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)