

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

16. DEZ. 1968

146

Gesetz: GewO § 133 f; HGB § 74 a

- Leitsätze: 1. Ist einem technischen Angestellten durch ein vertragliches Wettbewerbsverbot die Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen seines bisherigen Arbeitgebers verboten, dann erfaßt das Verbot auch die Tätigkeit in einem solchen neuen Betrieb, dessen Fertigungsprogramm wenigstens zu einem nicht unerheblichen Teil mit dem des bisherigen Betriebes übereinstimmt, auch wenn die beiden Betriebe im übrigen nicht miteinander konkurrieren.
2. Es bestehen Bedenken gegen die Ansicht, ein berechtigtes geschäftliches Interesse des Arbeitgebers an dem Wettbewerbsverbot sei auch dann anzuerkennen, wenn es allein den Zweck verfolgt, den Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers zu erschweren.
3. Einem Angestellten, der bei seinem früheren Arbeitgeber im technischen Bereich gearbeitet hat, kann durch eine Wettbewerbsklausel die Tätigkeit in einem Konkurrenzunternehmen schlechthin, also auch eine Tätigkeit auf kaufmännischem Gebiet, verboten werden, besonders wenn der Angestellte in dem Konkurrenzunternehmen der Geschäftsleitung angehört oder ihr kraft seiner Aufgabenstellung nahesteht.
4. Nimmt der Arbeitgeber seinen früheren Angestellten aus dem Wettbewerbsverbot auf Vertragsstrafe in Anspruch, während der Angestellte sich darauf beruft, die Wettbewerbsklausel sei wegen unbilliger Erschwerung seines Fortkommens und wegen Fehlens eines berechtigten geschäftlichen Interesses seines früheren Arbeitgebers unverbindlich, so braucht das Gericht nicht zu prüfen, ob das Wettbewerbsverbot im ganzen unwirksam ist. Die Prüfung kann sich darauf beschränken, ob die beanstandete Tätigkeit dem Angestellten rechtsgültig verwehrt ist.

Aktenzeichen: 3 AZR 434/67

Urteil des BAG vom 16. Dezember 1968

LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 434/67

Sa 115/67 Baden-Württemberg
(Freiburg)

Im Namen des Volkes!

teilstenor
gestellt am
10. Dezember 1968

Urteil

z. Groll,
Bürgerungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 13. Dezember 1968 durch die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Heimann und Gnade für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. November 1967 - 8 Sa 115/67 - wird zurückgewiesen.

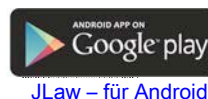
Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin befaßt sich mit der Erzeugung, Verarbeitung und dem Vertrieb von Kunststoffwaren, der Herstellung von Kunststoff-Formteilen aus thermoplastischem Material für den technischen Bereich, der Herstellung von Haushaltsgegenständen aus Kunststoff, von Kunststoff-Bauprofilen, Verpackungsfolien und Behältern aus Kunststoff. Bei ihr war der Beklagte seit 1959 als technischer Angestellter tätig, und zwar zunächst als Leiter der Arbeitsvorbereitung einer Abteilung, dann als Assistent des Geschäftsführers, Leiter der Arbeitsvorbereitung mehrerer Abteilungen und seit Herbst 1962 als verantwortlicher Leiter der Produktionsplanung des gesamten Betriebes. Sein letztes Monatsgehalt betrug 1.800,-- DM. Am 13. Dezember 1962 vereinbarten die Parteien mit Wirkung vom 1. Januar 1963 ein Wettbewerbsverbot, in dem u.a. folgendes bestimmt ist:

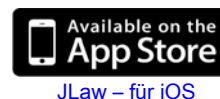
- "I. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, während des Dienstverhältnisses und innerhalb einer Sperrzeit von 1/2 Jahr nach dessen Beendigung in kein Konkurrenzgeschäft innerhalb derjenigen Länder, die gegenwärtig der EWG angehören, sowie Großbritannien, Österreichs, der Schweiz und Spaniens, sei es als Angestellter, Inhaber oder Teilhaber einzutreten, kein solches zu gründen oder sonstwie für ein Konkurrenzunternehmen direkt oder indirekt - ganz gleich in welcher Rechtsform - tätig zu sein, sich an einem solchen auch nur finanziell zu beteiligen oder es mit Rat oder Tat irgendwie zu fördern.

Als Konkurrenzgeschäfte gelten Unternehmen, die im räumlichen Geltungsbereich Waren herstellen, herzustellen beabsichtigen, vertreiben, Verfahren zu deren Erzeugung in anderer Weise verwerten, oder solche maschinellen Einrichtungen, Apparaturen, Mess-, Prüf- und Regeleinrichtungen konstruieren oder herstellen, die dem Entwicklungs- Fabrikations- oder Vertriebsprogramm der Firma bei Abschluss dieser Vereinbarung ganz oder teilweise entsprechen.

- 3 -



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



Ändert sich das Entwicklungs-, Fabrikations- oder Vertriebsprogramm der Firma während der Dauer des Dienstvertrages, so gilt das Programm bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

- II. Wird der Mitarbeiter während seiner Tätigkeit bei der Firma mit Aufgaben aus dem Entwicklungs-, Produktions- und Vertriebsbereich von mit der Firma verbundenen Betrieben betraut, umfasst das Wettbewerbsverbot auch diese Sachgebiete.

Geht der Mitarbeiter ein Anstellungsverhältnis bei einer verbundenen Firma ein, so erklärt er sich schon jetzt bereit, eine gleichartige Wettbewerbsabrede zu treffen.

- III. Die Firma verpflichtet sich, dem Mitarbeiter für die Dauer des Wettbewerbsverbotes die Mindestschädigung gemäß § 74 ff. HGB zu zahlen. ...

- VI. Für den Fall einer Zuwiderhandlung gegen die durch diese Vereinbarungen übernommenen Verpflichtungen, hat die Firma unbeschadet sonstiger Ansprüche, Anspruch auf Unterlassung einer wettbewerbswidrigen Tätigkeit oder auf eine sofort zahlbare Konventionalstrafe in Höhe von sechs Monatseinkommen, berechnet nach dem bezogenen Brutto-Monats-Durchschnittseinkommen der letzten 6 Monate. Eventuelle, verbindlich zugesagte Sonderzuwendungen (Tantiemen, Prämien, Gratifikationen usw.) werden anteilig hinzugerechnet."

Aufgrund eigener Kündigung vom 25. April 1966 schied der Beklagte zu Ende September 1966 bei der Klägerin aus. Am 1. Oktober 1966 trat er als Direktionsassistent in den Dienst der Firma G M GmbH, Trikotwarenfabriken in B . Zur Firmengruppe dieser Gesellschaft gehörte u.a. die Firma P -M GmbH in T -

, deren Produktionsprogramm teilweise, z.B. auf dem Gebiet des Plastik-Spritzgusses, mit dem der Klägerin übereinstimmt. Kurz nach seiner Einstellung bei der Firma G . M GmbH nahm der Beklagte seine Tätigkeit bei der Firma P -M GmbH auf, wie er behauptet, ausschließlich als kaufmännischer Angestellter zum Ersatz für den um diese Zeit ausgefallenen kaufmännischen Leiter und den Verkaufsleiter.

Die Klägerin erblickt hierin eine Verletzung des Wettbewerbsverbots. Sie hat die Zahlung einer Vertrags-

- 4 -

strafe von 9.000,-- DM nebst Zinsen gefordert. Der Beklagte hat eine Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot bestritten und seine Zahlungspflicht geleugnet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage unter Herabsetzung der Vertragsstrafe auf 5.000,-- DM stattgegeben und im übrigen die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf vollständige Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Die Klage ist in dem in die Revisionsinstanz gelangten Umfang gemäß § 339 Satz 2 BGB in Verbindung mit Abschnitt VI der Wettbewerbsabrede begründet, weil die Parteien rechtswirksam die Unterlassung des hier in Rede stehenden Wettbewerbs vereinbart haben, der Beklagte gegen dieses Wettbewerbsverbot verstoßen hat und ihm der Verstoß als schuldhaft zuzurechnen ist.
2. Die Klägerin verlangt Vertragsstrafe wegen der Tätigkeit des Beklagten bei der Firma P -M GmbH. Unter diesen Umständen kann dahinstehen, ob das Wettbewerbsverbot in der vereinbarten Fassung gültig ist. Eine Wettbewerbsabrede, die deshalb unverbindlich ist, weil sie den Angestellten in seinem Fortkommen unbillig beschwert oder weil es an einem berechtigten geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers fehlt, ist entgegen der Regel des § 139 BGB nicht in vollem Umfang nichtig. Das Gesetz bringt vielmehr durch seine Fassung sowohl in § 74 a Abs. 1 Satz 2 HGB "unverbindlich, soweit ..." wie in § 133 f Abs. 1 GewO "nur insoweit verbindlich, als ..." zum Ausdruck, daß eine solche Wettbewerbsvereinbarung mit ihrem tragbaren Inhalt rechtswirksam sein kann (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 133 f GewO zu III der Gründe). Daraus folgt: Wenn der Arbeitgeber seinen früheren Angestellten aus dem Wettbewerbsverbot auf Grund einer ganz bestimmten Wettbewerbstätigkeit auf Vertrags-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

strafe in Anspruch nimmt, braucht das Gericht nur zu prüfen, ob die beanstandete Tätigkeit dem Arbeitnehmer durch das Wettbewerbsverbot rechtswirksam verwehrt ist (vgl. das Urteil des Senats vom 2. Februar 1968 - 3 AZR 462/66 - demnächst AP Nr. 22 zu § 74 HGB zu III 3 der Gründe; ebenso RGZ 77, 399 402; Hefermehl, Anm. zu AP Nr. 8 zu § 133 f GewO a.E.).

3. Es kommt deshalb darauf an, ob das zwischen den Parteien vereinbarte Wettbewerbsverbot dem Beklagten rechtswirksam untersagt, während der Karenzzeit für die Firma P -M GmbH zu arbeiten. Insoweit bestehen weder gegen die zeitliche noch gegen die räumliche Ausdehnung des Verbots Bedenken. Eine Beschränkung auf die Dauer von sechs Monaten liegt beträchtlich unter dem vom Gesetz für kaufmännische Angestellte für tragbar gehaltenen Zeitraum von zwei Jahren (§ 74 a Abs. 1 Satz 3 HGB). Für technische Angestellte gilt nichts anderes. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts liegen der Sitz der Klägerin und der neue Tätigkeitsort des Beklagten weniger als 150 km voneinander entfernt. Wenn das Landesarbeitsgericht das Verbot einer Konkurrenztaetigkeit in diesem Bereich nicht für unbillig erachtet hat, so unterliegt dies keinen rechtlichen Bedenken.

4. Zum Gegenstand des Verbots meint die Revision, es dürfe nur die Betätigung in einem solchen Betrieb verboten werden, dessen Schwergewicht auf dem gleichen Produktionsbereich wie beim bisherigen Arbeitgeber liege; daran fehle es hier, weil die Fertigung der Firma P -M GmbH nur zu etwa 10 % mit dem Produktionsprogramm der Klägerin übereinstimme. Dem kann der Senat nicht folgen.

Für die Gültigkeit eines Wettbewerbsverbots kommt es nicht darauf an, ob der bisherige Betrieb und der neue Betrieb, in den der Angestellte überwechselt, auch auf Bereichen tätig sind, die nicht miteinander konkurrieren. Maßgebend ist vielmehr, ob sich die Fertigungsprogramme beider Betriebe zumindest in einem nicht ganz unerheblichen Teil entsprechen. Nur wenn der Arbeitgeber in der Lage ist, auch teilweise konkurrierende Firmen mit

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

dem Wettbewerbsverbot zu erfassen, kann das Verbot seinen Sinn erfüllen, die Wettbewerbstätigkeit eines Angestellten wirksam auszuschließen. Der Arbeitgeber kann regelmäßig nicht kontrollieren, ob sein früherer Angestellter bei einem teilweise konkurrierenden Betrieb nicht gerade auf dem verbotenen Sektor tätig wird. Wollte man diese Beweis-schwierigkeit des Arbeitgebers nicht anerkennen, würde einem Spitzelsystem Vorschub geleistet.

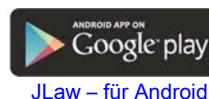
Der Angestellte wird regelmäßig nicht unbillig in seinem Fortkommen beschwert, wenn ihm das Überwechseln zu einem auch nur teilweise konkurrierenden Arbeitgeber untersagt ist. Dabei mögen sich Besonderheiten ergeben, wenn das Verbot auf Unternehmen erstreckt ist, die als Konzern, Holding oder in sonstiger Zusammenfassung mehrere Betriebe in sich vereinigen, von denen nur einer ganz oder teilweise mit dem bisherigen Arbeitgeber im Wettbewerb steht. Die Frage kann hier offenbleiben. Die Klägerin hat keine Einwendungen erhoben, als der Beklagte bei der auf dem Textilsektor arbeitenden Firma G. M. GmbH in B. arbeitete. Erst als er zu der Firma P. M. GmbH überwechselte, ist die Klägerin gegen ihn vorgegangen. Da sich das Fertigungsprogramm der Firma P. M. GmbH in einem nicht unerheblichen Teil mit dem der Klägerin deckt, können auch vom Gegenstand des Wettbewerbsverbots hier gegen dessen Gültigkeit keine Bedenken erhoben werden, dies vor allem deshalb nicht, weil die Karenzzeit nur ein halbes Jahr beträgt.

5. Ein Wettbewerbsverbot ist schließlich insoweit unverbindlich, als es nicht zum Schutze eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Dies ist für kaufmännische Angestellte in § 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB ausdrücklich gesagt. Für Wettbewerbsverbote mit technischen Angestellten gilt dies nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ebenso (AP Nr. 18 zu § 133 f GewO zu III 1 b; BAG 18, 104 115 = AP Nr. 18 zu § 74 HGB zu A IV 1; BAG 19, 267 275 = AP Nr. 19 zu § 133 f GewO

- 7 -



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



JLaw – für Android

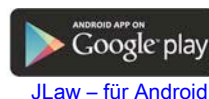


JLaw – für iOS

(zu III 2 b7). Der Klägerin kann aber ein solches Interesse nicht abgesprochen werden.

Das Landesarbeitsgericht hat wegen der geringen zeitlichen Begrenzung des Wettbewerbsverbots angenommen, es habe den Arbeitsplatzwechsel des Angestellten erschweren sollen, und hat auch für diesen Fall das berechtigte geschäftliche Interesse des Beklagten an dem Verbot anerkannt. Der Senat hat hiergegen Bedenken jedenfalls dann, wenn darin der alleinige Zweck des Wettbewerbsverbots liegen sollte. Der bisherigen Rechtsprechung läßt sich eher die Zielrichtung entnehmen, daß ein Wettbewerbsverbot dann nicht schützenswert ist, wenn ihm seine normale Funktion fehlt, die Weitergabe geschäftlicher Geheimnisse und den Einbruch in den Kunden- oder Lieferantenstamm zu verhindern (vgl. z.B. BAG 15, 320 3247 = AP Nr. 15 zu § 133 f GewO zu II 1 a7; BAG 17, 338 3417 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Abwerbung zu II 2 b7; BAG AP Nr. 2 zu § 74 a HGB zu III 27; BAG vom 9. September 1968 - 3 AZR 188/67 - demnächst AP Nr. 22 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel zu III 27).

Der Senat braucht zu dieser Frage nicht abschließend Stellung zu nehmen; denn der Schluß des Landesarbeitsgerichts ist nicht zwingend. Es ist durchaus denkbar, daß die Klägerin, wie sie vorgetragen hat, nicht nur den Beklagten an ihren Betrieb binden, sondern auch seinen Wettbewerb verhindern wollte. Wenn sie dazu eine Karenzzeit von nur sechs Monaten für ausreichend erachtet hat, so mag das daran liegen, daß sie nur für diesen Zeitraum Karenzentschädigung aufwenden wollte aus der naheliegenden Überlegung, der Beklagte werde nicht ein halbes Jahr lang untätig bleiben wollen, sondern es vorziehen, in eine Tätigkeit außerhalb des geschützten Bereichs zu gehen und nach Ablauf der Karenzzeit voraussichtlich auch in dieser zu bleiben. Der Vortrag des Beklagten ergibt nichts Gegenteiliges. Der Senat muß deshalb davon ausgehen, daß die Klägerin zwar möglicherweise nebenbei das Ziel verfolgt hat, dem Beklagten den Arbeitsplatzwechsel zu erschweren, daß dies jedoch nicht der alleinige Zweck der Abrede war. Un-



ter dieser Voraussetzung kann das Wettbewerbsverbot nicht beanstandet werden.

6. Der Haupteinwand der Revision geht dahin, die Klägerin habe kein berechtigtes geschäftliches Interesse daran, daß der Beklagte eine Tätigkeit für die Firma P -M GmbH unterlasse, weil er bei dieser Firma auf kaufmännischem Gebiet, bei der Klägerin hingegen im technischen Bereich gearbeitet habe.

a) Dem ist der Senat nicht gefolgt. Nach Abschnitt I der Wettbewerbsabrede ist dem Beklagten allgemein die Tätigkeit in einem Konkurrenzunternehmen untersagt ohne Rücksicht darauf, ob er an seiner neuen Stelle Konkurrenztaetigkeit ausübt oder nicht. Eine derartige Vereinbarung ist nach der Rechtsprechung des Senats zulässig (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 133 f GewO /zu II 1 b7; BAG 19, 267 /2747 = AP Nr. 19 aa0 /zu III 17). Von dieser Rechtsprechung abzuweichen, besteht kein Anlaß.

Die Notwendigkeit, derart allgemein gefaßte Wettbewerbsverbote zuzulassen, folgt einmal daraus, daß es für den früheren Arbeitgeber fast unmöglich ist, zu überwachen, was der Angestellte in dem Konkurrenzunternehmen tut. Hinzu kommt die Erfahrungstatsache, daß der Angestellte vielfältig in der Lage ist, im neuen Betrieb auch außerhalb seines Arbeitsbereiches durch Wettbewerbsverbot geschützte Geheimnisse seines früheren Arbeitgebers preiszugeben. Besonders ein Angestellter, der wie der Beklagte der Geschäftsleitung angehört oder ihr nahesteht, ist entsprechend seiner leitenden Aufgabenstellung gehalten, als Kaufmann auf dem technischen und als Techniker auf dem kaufmännischen Sektor zu denken und zu handeln, vor allem wenn es sich um Grenzfragen zwischen dem kaufmännischen und dem technischen Bereich handelt.

b) Diese Grundsätze stehen nicht im Widerspruch zu der früheren Rechtsprechung des Senats. Danach setzt ein schützenswertes geschäftliches Interesse des Arbeitgebers voraus, daß eine Beziehung besteht zwischen der früheren



- 9 -

Tätigkeit des Handlungsgehilfen und dem untersagten Wettbewerb (BAG vom 24. Juni 1966, AP Nr. 2 zu § 74 a HGB zu III 27; vgl. auch BAG vom 5. Dezember 1966, BAG 19, 164 179 f. = AP Nr. 1 zu § 75 b HGB zu V 3 c7). Der Senat hat deshalb in seinem Urteil vom 24. Juni 1966 ein Wettbewerbsverbot insoweit für unverbindlich erachtet, wie es dem damaligen Kläger untersagte, für ein Unternehmen zu arbeiten, das zwar zu seinem früheren Arbeitgeber in Wettbewerb stand, in dessen Arbeitsgebiet er sich jedoch während seines Arbeitsverhältnisses mit dem früheren Arbeitgeber niemals betätigt und auch auf sonstige Weise keinen Einblick gewonnen hatte. Unter solchen Umständen konnte der damalige Kläger bei seinem früheren Arbeitgeber keine Kenntnisse oder Erfahrungen gesammelt haben, die vor der Konkurrenz zu schützen, ein legitimer Zweck des Wettbewerbsverbots ist.

Im vorliegenden Fall ist jedoch eine Beziehung zwischen der früheren Tätigkeit des Beklagten für die Klägerin im technischen Bereich und seiner kaufmännischen Tätigkeit für die Firma P -M GmbH deshalb nicht von der Hand zu weisen, weil - anders als im Fall des Urteils vom 24. Juni 1966 - die Erfahrungen und Kenntnisse, die der Beklagte im technischen Bereich bei der Klägerin gesammelt hat, für die Firma P -M GmbH wertvoll sind und weil daher ein schützenswertes Interesse der Klägerin anerkannt werden muß, die Weitergabe dieser Erfahrungen und Kenntnisse an diese Firma durch das Wettbewerbsverbot zu verhindern.

7. Entgegen der Auffassung der Revision kann das berechtigte Interesse der Klägerin, den Beklagten von einer Tätigkeit bei der Firma P -M GmbH fernzuhalten, auch deshalb nicht verneint werden, weil schon vor dem Beklagten mehrere Angestellte der Klägerin, darunter ihr technischer Betriebsdirektor Dr. N , zur Firma P -M GmbH übergewechselt sind.

a) Soweit die Revision mit diesem Vortrag darauf abstellt, alle etwaigen Geheimnisse der Klägerin seien auf diesem Weg

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

ohne Zutun des Beklagten an die Konkurrenz gelangt, reichen die vom Beklagten behaupteten Tatsachen nicht aus, um daraus den Schluß zu ziehen, der Beklagte habe die Klägerin in ihrem Konkurrenzkampf überhaupt nicht gefährden können. Auch wenn unterstellt wird, Dr. N , der bei der Firma P -M GmbH als technischer Leiter tätig ist, habe sein gesamtes Wissen aus dem Unternehmen der Klägerin an seinem neuen Arbeitsplatz zugunsten der Konkurrenz verwertet und dieses Wissen sei viel umfangreicher als das des Beklagten, kann das der Revision nicht helfen. Es steht nicht fest, wann Dr. N gewechselt hat. Da er aber jedenfalls vor dem Beklagten bei der Klägerin ausgeschieden ist, ist nicht auszuschließen, daß in der Zwischenzeit bis zum Ausscheiden des Beklagten bei der Klägerin neues Erfahrungswissen angesammelt worden ist, das dem Schutz der Wettbewerbsabrede unterliegt. Im übrigen ist der Senat der Auffassung, daß das berechnete Interesse jedenfalls grundsätzlich nicht schon deshalb entfallen kann, weil es einem Konkurrenzunternehmen gelingt, möglichst viele leitende Angestellte von der Konkurrenz abzuwerben.

b) In diesem Zusammenhang macht die Revision weiter geltend, andere frühere Angestellte der Klägerin seien vor dem Beklagten zur Firma P -M GmbH übergewechselt, obgleich auch sie durch Wettbewerbsverbote gebunden gewesen seien. Ihnen gegenüber habe die Klägerin von den Abreden keinen Gebrauch gemacht; deshalb dürfe sie sich auch dem Beklagten gegenüber nicht auf das Wettbewerbsverbot berufen. Dieser Vortrag kann dahin verstanden werden, daß die Revision die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes rügen will. Damit kann sie jedoch keinen Erfolg haben.

Es braucht hier nicht entschieden zu werden, ob oder inwieweit der Arbeitgeber zur Gleichbehandlung auch gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern verpflichtet ist. Der Beklagte hat nämlich nicht genügend vorgetragen, um die

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Voraussetzungen eines etwaigen Anspruchs auf Gleichbehandlung darzutun. Weder ist erkennbar, ob die mit dem Beklagten und den anderen ausgeschiedenen Angestellten vereinbarten Wettbewerbsverbote übereinstimmen, noch gibt der Vortrag des Beklagten einen Anhalt, daß im übrigen in allen diesen Fällen gleiche Umstände vorgelegen haben.

8. Schließlich rügt die Revision zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe nicht festgestellt, daß der Beklagte schuldhaft gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen habe. Die Streitfrage, ob die Vertragsstrafe nach § 339 Satz 2 BGB nur bei Verschulden verwirkt ist (vgl. dazu z.B. Palandt -Dankelmann-Heinrichs, BGB, 28. Aufl., § 339 Anm. 3), braucht nicht entschieden zu werden. Der Beklagte hat schuldhaft die Abrede verletzt. Die Klägerin hat ihn in ihrer Antwort auf sein Kündigungsschreiben ausdrücklich darauf hingewiesen, daß er nach seinem Ausscheiden an die Wettbewerbsabrede gebunden sei. Wenn der Beklagte angenommen hat, seine Handlungsweise (Tätigkeit bei der Firma P -M GmbH) sei rechtlich nicht erheblich, handelt es sich um einen Verbotsirrtum, den der Beklagte hätte vermeiden können und der ihm als Verschulden anzurechnen ist. Der, wie der Beklagte meint, "unglückliche Zufall", daß zwei leitende Angestellte bei P -M plötzlich ausgeschieden sind, vermag daran angesichts der geringen zeitlichen Begrenzung des Wettbewerbsverbots nichts zu ändern.

9. Gegen die Höhe der vom Landesarbeitsgericht angemessen herabgesetzten Vertragsstrafe hat der Beklagte keine Einwendungen erhoben.

Nach alledem ist die Revision in vollem Umfang unbegründet.

gez. Hilger

Dr. Gröninger

Dr. Thomas

Heimann

Gnade



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)