

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

Gesetz: HGB §§ 74 a, 74, 75, 75 a, 75 b, 75 d; BGB §§ 133, 157,
611 Konkurrenzklausel

Leitsätze:

Ein Wettbewerbsverbot dient nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers (§ 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB), wenn lediglich die Möglichkeit besteht, daß der Handlungsgehilfe irgendwie zur Stärkung der Konkurrenz beitragen könnte. Vielmehr muß eine Beziehung zwischen der früheren Tätigkeit des Handlungsgehilfen und dem untersagten Wettbewerb bestehen.

Aktenzeichen: 3 AZR 501/65
Urteil des BAG vom 24. Juni 1966

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 501/65

5 Sa 106/65 N Bayern
(Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Juni 1966

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Bernard für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 30. August 1965 - 5 Sa 106/65 N - teilweise aufgehoben. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 13. April 1965 - 1 Ca 36/65 - teilweise abgeändert.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Der nicht aufgehobene und nicht abgeänderte Teil der vorinstanzlichen Entscheidungen wird zur Klarstellung wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß der Kläger an das in seinem Anstellungsvertrag mit der Beklagten vom 29. Januar 1958 in Ziffer 8 enthaltene Wettbewerbsverbot der Beklagten gegenüber insoweit nicht gebunden ist, als das Wettbewerbsverbot Gegenstände betrifft, die nur zum Arbeitsbereich der Firma L GmbH, K, gehören und nicht gleichzeitig zum Arbeitsbereich der Beklagten.

Insoweit wird die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

3. Soweit die Revision nicht zurückgewiesen ist, wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des gesamten Rechtsstreits, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der Kläger war auf Grund eines Anstellungsvertrages vom 29. Januar 1958 seit 1. März 1958 als kaufmännischer Angestellter bei der Beklagten tätig. Er bezog zunächst ein Gehalt in Höhe von 1.300,-- DM und wurde im Laufe des Arbeitsverhältnisses zum Prokuristen bestellt. Die Beklagte stellt Backmittel und Backhilfsmittel her. Etwa zugleich mit der Arbeitsaufnahme des Klägers begann die Beklagte außerdem mit der Herstellung von Speiseeis. Der Kläger leitete die "Abteilung Speiseeis" von Anfang an.

Nr. 8 des Anstellungsvertrages hat folgenden Wortlaut:

"Sie verpflichten sich während der Dauer von 2 Jahren nach Ablauf des Anstellungsvertrages, uns vorher zu verständigen, falls Sie beabsichtigen,

- 3 -



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



- 3 -

in ein Unternehmen in Deutschland einzutreten, das sich auf dem Backhilfsmittel - oder Backmittelgebiet oder auf sonstigen Gebieten betätigt, die zu unserem Arbeitsbereich gehören, oder direkt oder indirekt in kaufmännischer oder technischer Beziehung eine Konkurrenz-tätigkeit in Deutschland auszuüben.

Wir werden uns innerhalb von 14 Tagen nach Eingang Ihrer Nachricht darüber äußern, ob wir Ihnen innerhalb der Karenzzeit diese Tätigkeit verweigern müssen oder nicht.

Im übrigen gelten die einschlägigen Bestimmungen des HGB, auch hinsichtlich der von uns zu leistenden Vergütungen.

Sollten Sie gegen die Konkurrenzklausel verstoßen, so haben Sie für jeden Fall des Zuwiderhandelns eine sofort fällige Vertragsstrafe von DM 2.000,- (in Worten: Zweitausend Deutsche Mark) zu bezahlen. Unser Recht, auf gerichtlichem Wege die Einhaltung der Konkurrenzklausel zu erwirken, bleibt dadurch unberührt."

Mit Gesellschaftsvertrag vom 7. März 1962 und mit Nachtrag vom 3. Mai 1962 errichtete die Beklagte unter der Firma "L Gesellschaft mbH" (im folgenden kurz: "L GmbH") ein Tochterunternehmen, durch welches die Speiseeis-Abteilung der Beklagten ausgegliedert und verselbständigt wurde. Der Kläger wurde zum Geschäftsführer der L GmbH bestellt; seine Prokura für die Beklagte blieb bestehen. Seine Bezüge wurden durch die Kasse der Beklagten ausbezahlt, die intern wiederum die L GmbH belastete.

In der folgenden Zeit verhandelten die Parteien über den Abschluß eines Geschäftsführervertrages zwischen dem Kläger und der L GmbH. Hierüber kam es zu Meinungsverschiedenheiten. Schließlich kündigte der Kläger fristlos mit Schreiben vom 23. November 1964, das er sowohl an die Beklagte als auch an die L GmbH richtete. Die Beklagte und die L GmbH sprachen in einem von ihnen gemeinsam unterzeichneten Schreiben vom 3. Dezember 1964 ihrerseits ebenfalls die fristlose Kündigung aus und forderten gleichzeitig die Einhaltung des Konkurrenzverbots. Daraufhin teilte ihnen der Kläger mit Schreiben vom 19. Dezember 1964 mit, er fühle sich an das Wettbewerbsverbot nicht gebunden.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Der Kläger hat vorgetragen, die Konkurrenzklausel sei von Anfang an unwirksam gewesen, weil sich die Beklagte vorbehalten habe, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einseitig über das Wirksamwerden des Verbots zu entscheiden. Jedenfalls könne die Klausel jetzt keine Wirkung mehr entfalten, weil er bereits im März 1962 mit der Übernahme der Geschäftsführertätigkeit bei der L GmbH aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden sei. Außerdem habe er das Dienstverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens der Beklagten gelöst.

Der Kläger hat beantragt.

festzustellen, daß er an das in dem von ihm mit der Beklagten am 29. Januar 1958 abgeschlossenen Anstellungsvertrag enthaltene Wettbewerbsverbot gegenüber der Beklagten nicht gebunden sei.

Hilfsweise

festzustellen, daß er an das in dem von ihm mit der Beklagten am 29. Januar 1958 abgeschlossenen Anstellungsvertrag enthaltene Wettbewerbsverbot gegenüber der Beklagten nicht gebunden sei, soweit es um eine gewerbliche Tätigkeit im Namen oder im Auftrag oder für Rechnung der Firmen

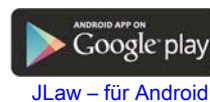
1. L GmbH, H ,
 2. J GmbH, M ,
 3. S GmbH, N ,
 4. S GmbH, S
- gehe.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Sie ist der Ansicht, die Konkurrenzklausel sei nicht aufschiebend bedingt. Die Anzeigepflicht des Klägers solle nur die Durchsetzung des Wettbewerbsverbots erleichtern. Die Zahlung einer Karenzentschädigung sei nicht davon abhängig, ob die angezeigte Tätigkeit verboten werde. Das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die Abordnung des Klägers als Geschäftsführer der L GmbH nicht berührt worden.

- 5 -



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



Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben; der Streitwert wurde auf 48000,-- DM festgesetzt. Mit der Revision wehrt sich die Beklagte weiter gegen den Klageanspruch.

Entscheidungsgründe:

I. Das Rechtsschutzinteresse für die negative Feststellungsklage ergibt sich allein daraus, daß sich die Beklagte berühmt, Wettbewerbstätigkeit des Klägers verbieten zu können, und zwar sowohl auf dem Gebiete der Speiseeisherstellung als auch in allen anderen Arbeitsbereichen, in denen sich die Beklagte betätigt hat, als der Kläger noch bei ihr beschäftigt war.

II. In der Sache selbst konnte der Senat nur insoweit abschließend entscheiden, als sich die Beklagte berühmt, einen Unterlassungsanspruch für den Sektor des Eisgeschäfts zu haben. Insoweit ist die Klage begründet und das angefochtene Urteil zu bestätigen.

Dabei kann die Frage dahinstehen, die die Vorinstanzen hauptsächlich beschäftigt hat, ob die vertragliche Konkurrenzklausel eine Bedingung enthält und ob diese Bedingung gegen zwingendes Recht verstößt. Selbst wenn man hier die Bedenken des Landesarbeitsgerichts nicht teilt, und selbst wenn man weiterhin unterstellt, daß das vereinbarte Wettbewerbsverbot mit seiner pauschalen Verweisung auf den ganzen Arbeitsbereich der Beklagten auch das Eisgeschäft wenigstens solange erfaßte, wie die Beklagte selbst es betrieb, kann die Beklagte in keinem Falle heute noch die Betätigung des Klägers auf diesem Gebiete hindern:

Die Beklagte stellt seit der Gründung der L GmbH im Frühjahr 1962 selbst kein Speiseeis mehr her. Da die Konkurrenzklausel im Anstellungsvertrag der Parteien nur auf das Arbeitsgebiet der Beklagten verweist, wird der Eis-Sektor seither für sie nicht mehr geschützt. Für einen Schutz auf diesem Gebiete hätte die Beklagte für sich selbst auch gar kein berechtigtes geschäftliches Interesse im Sinne des § 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB, nachdem sie die



- 6 -

Eisherstellung der L GmbH allein überlassen hat.

Ob die Beklagte als Muttergesellschaft ein berechtigtes geschäftliches Interesse daran gehabt hätte, dem Kläger die Konkurrenz gegenüber ihrer Tochter, der L GmbH, zu verbieten, braucht nicht entschieden zu werden. Ursprünglich jedenfalls war das Wettbewerbsverbot nicht zum Schutze der L GmbH vereinbart und allein auf das Arbeitsgebiet der Beklagten bezogen. Wollten die Parteien die Konkurrenzklausel über den ursprünglichen Wortlaut und Schutzzweck hinaus auf das Arbeitsgebiet einer Tochtergesellschaft ausdehnen, so hätte es dazu einer Vertragsänderung bedurft. Dabei wäre die Formvorschrift des § 74 Abs. 1 HGB zu beachten gewesen, und zwar auch dann, wenn der Kläger zu dieser Zeit "Hochbe-soldeter" im Sinne von § 75 b Satz 2 HGB gewesen sein sollte. Die Ausnahme in § 75 b HGB bezieht sich nur auf die Karenz-entschädigung, nicht auf die Form des Wettbewerbsverbots für kaufmännische Angestellte. Das Wettbewerbsverbot aus dem An-stellungsvertrag der Parteien vom 29. Januar 1958 ist aber un-streitig nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Form er-weitert worden.

III. Soweit die Konkurrenzklausel im Anstellungsvertrag der Parteien Gegenstände betrifft, die nach wie vor zum Arbeits-bereich der Beklagten gehören, sind weitere Tatsachenfest-stellungen erforderlich.

1. Das Landesarbeitsgericht hat das Wettbewerbsverbot für unwirksam gehalten. Es hat angenommen, die Beklagte habe sich ein Entscheidungsrecht darüber vorbehalten, ob sie auf eine Anfrage des Klägers hin Unterlassung einer Konkurrenz-tätigkeit fordern wolle oder nicht; die Beklagte habe Karenzentschädigung nur für den Fall versprochen, daß sie auf der Konkurrenzunterlassung bestehe. Darin liege ein Verstoß gegen die zwingenden Vorschriften der §§ 75 d, 75 a HGB.

Aus dem Vertragswortlaut allein läßt sich das jedoch nicht entnehmen.

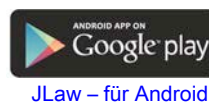
Es ist zuzugeben, daß die umstrittene Konkurrenzklausel merkwürdig formuliert ist. Hält man sich nur an ihren Wort-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

laut, so scheint sie lediglich eine Anzeigepflicht zu begründen. Die Parteien wollten aber offensichtlich ein Wettbewerbsverbot schaffen. Davon geht auch das Landesarbeitsgericht aus. Daß dieses Wettbewerbsverbot unter einer aufschiebenden Bedingung stand, könnte man nur dann annehmen, wenn auch die Zahlung der versprochenen Karenzentschädigung von der Bedingung abhängig gemacht worden wäre, wenn also erst eine ablehnende Entscheidung der Beklagten den Entschädigungsanspruch des Klägers hätte auslösen sollen. Dafür finden sich aber keine Anhaltspunkte im Anstellungsvertrag der Parteien. Die Konkurrenzklausel spricht von einer zweijährigen Karenzzeit und verweist für die Karenzentschädigung nur auf die "einschlägigen Bestimmungen des HGB". Bei unbefangener Betrachtung muß man daraus schließen, daß auf jeden Fall von Anfang an Karenzentschädigung versprochen wurde und daß die Anzeigepflicht nur eine reibungslose Durchführung des Wettbewerbsverbots ermöglichen sollte.

Der Senat ist jedoch nicht in der Lage, das Wettbewerbsverbot an Stelle des Tatrichters selbst auszulegen, weil nicht alle für die Auslegung erheblichen Umstände festgestellt sind. Es kommt darauf an, wie die Beklagte die umstrittene Vertragsbestimmung gemeint hat und wie der Kläger sie nach Treu und Glauben verstehen mußte (§§ 133, 157 BGB). Da der Text Mißverständnisse nicht ausschließt, ist das gesamte Verhalten der Beklagten bedeutsam, soweit es die Vorstellungen des Klägers beeinflussen konnte, vor allem wie die Beklagte selbst die Klausel in vergleichbaren Fällen handhabte. Die Vorinstanz wird prüfen müssen, ob Begleitumstände dieser Art bei dem Kläger den Eindruck erwecken mußten, das Wettbewerbsverbot sei von einer Entscheidung der Beklagten abhängig.

2. Möglicherweise erübrigt sich aber ein nochmaliges Eingehen auf die Vertragsauslegung, weil die Konkurrenzklausel schon aus anderen Gründen unwirksam ist. Der Kläger war vom Beginn seiner Tätigkeit an nur auf dem Gebiete der Speiseeisherstellung tätig. Dieses Gebiet wird



- 8 -

von dem Wettbewerbsverbot nicht mehr erfaßt (vgl. oben II). Es ist nicht ausgeschlossen, daß für den verbleibenden Arbeitsbereich der Beklagten das Konkurrenzverbot nicht mehr zum Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses dient; in diesem Falle könnte die Beklagte insoweit keine Konkurrenzunterlassung fordern (§ 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB).

Ein schützenswertes geschäftliches Interesse des Arbeitgebers ist nicht schon dann anzuerkennen, wenn die Möglichkeit besteht, daß der Handlungsgehilfe irgendwie - z.B. allein infolge seiner Tüchtigkeit und seiner Begabung - zur Stärkung der Konkurrenz beitragen könnte. Erforderlich ist vielmehr, daß der Arbeitgeber gerade wegen der Tätigkeit des Handlungsgehilfen für ihn Anlaß hat, dessen Konkurrenz zu fürchten. Der Handlungsgehilfe muß Gelegenheit gehabt haben, bei seinem früheren Arbeitgeber Kenntnisse oder Erfahrungen zu erwerben oder Beziehungen herzustellen oder zu festigen, die für die Konkurrenz von Interesse sind. Solche Kenntnisse oder Beziehungen können mannigfacher Art sein; sie können neben Geschäftsgeheimnissen z.B. auch Bezugsquellen oder Abnehmerkreise betreffen. Es muß aber eine Beziehung zwischen der früheren Tätigkeit des Handlungsgehilfen und dem untersagten Wettbewerb bestehen. Das bloße Interesse, Konkurrenz einzuschränken, genügt nicht. Der im Schrifttum vertretenen Auffassung, daß jede Möglichkeit einer Konkurrenzförderung ausreiche, um ein Konkurrenzverbot berechtigt erscheinen zu lassen (Würdinger in RGRK z. HGB, Bd. I, 2. Aufl., § 74 a Anm. 1; Staub-Bondì, HGB, Bd. I, 12./13. Aufl., § 74 a Anm. 2; sehr weitgehend auch Schlegelberger-Schröder, HGB, Bd. I, 4. Aufl., § 74 a Anm. 3 a), vermag sich der Senat nicht anzuschließen. Wenn diese Auslegung richtig wäre, so verböte § 74 a Abs. 1 Satz 1 HGB nur solche Konkurrenzkláuseln, von denen der Arbeitgeber gar keinen wirtschaftlichen Vorteil hätte. Die Vorschrift wäre dann kaum mehr als ein Ausdruck des allgemeinen Schikaneverbots. Sie wäre nahezu bedeutungslos. Daß der Gesetzgeber Wettbewerbsverbote nicht schon dann zu-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

lassen wollte, wenn sie wirtschaftlich nur irgendwie sinnvoll sind, zeigt auch die Regelung des § 74 a Abs. 1 Satz 2 HGB. Nach ihr müssen die beiderseitigen Interessen im Einklang stehen. Dabei sind alle Besonderheiten des Einzelfalles zu berücksichtigen.

Das Landesarbeitsgericht wird demnach festzustellen haben, ob der Kläger im jetzigen Arbeitsgebiet der Beklagten jemals tätig geworden ist oder ob er auf andere Weise während seiner Tätigkeit für die Beklagte Einblicke gewonnen hat, die ihm bei einer Konkurrenztaetigkeit außerhalb des Eisgeschäfts nützen könnten.

3. Das umstrittene Wettbewerbsverbot hat ferner seine Wirkung dann verloren, wenn die zwei Jahre, für die es abgeschlossen wurde, abgelaufen sind. Das wäre dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis der Parteien bereits im Frühjahr 1962 geendet hätte, als der Kläger zum Geschäftsführer der L GmbH bestellt wurde.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Kläger nur als Angestellter der Beklagten zur L GmbH abgeordnet wurde, daß also das Arbeitsverhältnis zur Beklagten auch noch nach der Gründung der L GmbH fortbestand. Die bisher getroffenen Feststellungen reichen jedoch noch nicht aus, um diese Annahme zu begründen. Die Vorinstanz stützt sich allein auf die konzernrechtlichen Beziehungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft. Zweifellos ist die Abhängigkeit der L GmbH von der Beklagten aufschlußreich. Die Revision weist aber mit Recht darauf hin, daß die Parteien eingehend über ihre Rechtsbeziehungen nach der Gründung der L GmbH korrespondiert haben. Auf die drängenden Anfragen des Klägers hat die Beklagte z.B. unter dem 16. Oktober 1964 geantwortet, der Kläger sei als Prokurist der Beklagten zum Geschäftsführer der L GmbH bestellt worden. Seitdem sei sein Dienstgeber die L GmbH, die als Tochterfirma in die Verpflichtungen der Beklagten aus dem Anstellungsvertrag eingetreten sei. Am 31. Dezember 1964 ließ die Beklagte sogar selbst durch ihren Rechtsbeistand

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 10 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

ausführen, die lückenlose Korrespondenz der Parteien lasse klar erkennen, daß die L GmbH als Arbeitgeberin an die Stelle der Beklagten getreten sei. Diese Korrespondenz durfte das Landesarbeitsgericht nicht völlig außer Betracht lassen. Möglicherweise mußte der Kläger aus den Erklärungen der Beklagten den Schluß ziehen, daß sein bisheriges Arbeitsverhältnis zu ihr beendet worden sei. Das Landesarbeitsgericht wird diese Möglichkeit prüfen müssen, wenn es nicht schon aus anderen Gründen der Klage stattgibt.

4. Schließlich bleibt die Frage, ob das Wettbewerbsverbot nach § 75 Abs. 1 HGB unwirksam geworden ist. Das setzt voraus, daß die fristlose Kündigung des Klägers gerechtfertigt erscheint, weil sich die Beklagte vertragswidrig verhalten hat. Auch darauf muß das Landesarbeitsgericht eingehen, wenn es die Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots im übrigen bejaht.

5. In seiner Kostenentscheidung wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens entscheiden müssen.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Bundesrichter
Dr. Gröninger ist dienst-
unfähig erkrankt und
deshalb an der Unter-
schrift verhindert.
Dr. Stumpf

Helmuth Harries

Bernard



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

