

TE OGH 1998/12/23 9ObA209/98w

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 23.12.1998

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie durch die fachkundigen Laienrichter MR Mag. Gerhard Puschner und Mag. Karl Dirschmied als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei O*****/Austria GmbH, ***** vertreten durch Schönherr, Barfuss, Torggler & Partner, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei Werner L*****, Angestellter, ***** vertreten durch Dr. Georg Grießer und andere, Rechtsanwälte in Wien, wegen

311.628 sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Mai 1998, GZ 9 Ra 91/98p-20, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Wiener Neustadt als Arbeits- und Sozialgericht vom 9. Dezember 1997, GZ 3 Cga 233/97p-15, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S

14.490 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten S 2.415 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der am 19. 2. 1950 geborene Beklagte ist am 3. 11. 1988 in den Betrieb der Sch***** GesmbH in T*****, die im Edelstahlbereich tätig war, als Angestellter eingetreten. Er war als "Organisator" tätig und hat in dieser Funktion Organisationsanweisungen und Klassifizierungssysteme im Rahmen der EDV-Abteilung des Unternehmens erarbeitet. Die EDV-Abteilung wurde dann ausgegliedert und ein eigener Betrieb, die Sch***** Informatik GesmbH gegründet. Der Beklagte wurde mit allen Rechten und Pflichten übernommen. Der Firmenname wurde in der Folge in O****T**** GesmbH geändert und schließlich aufgrund eines Verschmelzungsvertrages übertrug diese GesmbH ihr gesamtes aktives und passives Vermögen der klagenden Partei als übernehmende Gesellschaft durch Verschmelzung. Zwischen dem Beklagten und der Sch***** GesmbH war eine Konkurrenzklause vereinbart worden. Dem Beklagten war untersagt, für die Dauer eines Jahres nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Tätigkeit im Geschäftszweig der Sch***** GesmbH auszuüben, sich an einem Unternehmen des gleichen Geschäftszweiges zu beteiligen oder mit einem solchen ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Für den Fall des Zu widerhandelns gegen diese Konkurrenzklause wurde eine Konventionalstrafe in der Höhe des Zwölffachen eines Monatsgehaltes, damals S 34.000, vereinbart. Am Tätigkeitsbereich des Beklagten nach der Übernahme durch die Sch***** Informatik GesmbH hat sich anfänglich nichts wesentliches geändert. Der Beklagte hat die Nachfolgefirma der Sch***** GesmbH,

insbesondere die Sch****-Edelstahl Technik GesmbH sowie die Sch**** Edelstahlrohr GesmbH EDV-mäßig auch nach der Ausgliederung weiter betreut. Da sich eine Kundschaft der Klägerin in der Folge für das EDV-Programm "SAP R 2" interessierte, wurde der Beklagte insbesondere auch kursmäßig auf Kosten der Klägerin von insgesamt knapp S 390.000 eingeschult. Diese Kurse fanden an mehreren Tagen im Februar 1990 bis Juni 1991 in W**** (BRD), B**** (Schweiz) und W**** statt. In diesen Kosten waren auch die Reiserechnungen des Beklagten inkludiert. Es war vereinbart, daß der Beklagte, wenn er nicht bis mindestens 30. 6. 1993 im Unternehmen verbleibt, mit einem gewissen Prozentsatz, gestaffelt nach dem Zeitpunkt einer früheren Beendigung des Dienstverhältnisses Einschulungskosten zurückzuzahlen hat. Neben ihm war fallweise auch noch ein anderer Mitarbeiter der Klägerin auf Schulung. Der Großteil der Kosten entfiel jedenfalls auf die Einschulung des Beklagten. Beim Programm "SAP R 2" handelt es sich um ein systemisiertes Integrationsprodukt insbesondere für die Bereiche Vertrieb, Materialwirtschaft, Bestandsführung, Produktionsplanung, Steuerung, Rechnungswesen und Personaladministration. Dieses Programm erfordert von der Technologie her Großrechenanlagen. Als Dienstnehmer der Klägerin bzw ihrer Rechtsvorgänger hat der Beklagte dieses Programm der Sch**** Edelstahlrohr GesmbH installiert. Daneben und in der Folge war er aber auch mit der Installation anderer Software-Produkte bei anderen Kunden der Klägerin befaßt. 1994 wurde die Klägerin Logopartner von SAP. Als solche verkauft und installiert sie SAP-Computerprodukte. In diesem Zusammenhang war es für die Klägerin dann auch zweckmäßig, das (inzwischen) neu entwickelte Programm "SAP R 3" kennenzulernen, das ein Parallelprodukt zu "SAP R 2", mit dem im Prinzip die gleichen Aufgaben bewältigt werden können, ist. Es ist lediglich von der Anwendung her leichter und bedarf nicht eines Großrechners, sondern ist die Technologie des Programmes auch für Mittelrechner geeignet. Um dieses Produkt verkaufen und installieren zu können, war wieder eine Mitarbeitereinschulung erforderlich. Der Beklagte wurde dann im Zeitraum August 1994 bis November 1995 an verschiedenen Tagen auf Schulungen entsendet, wobei die Schulungskosten, die auf den Beklagten entfielen, von der klagenden Partei getragen wurden. Im Gegensatz zu den Einschulungskosten der ersten Schulung wurde betreffend den Rückersatz in diesem Fall keine Vereinbarung getroffen. Die Klägerin konnte in der Folge einen Kunden für dieses SAP R 3-Programm gewinnen. Der Beklagte war beauftragt, das System zu installieren und den Kunden einzuschulen. Der Beklagte galt hinsichtlich der Programme "SAP R 2" und "SAP R 3" als hochqualifizierter Mitarbeiter mit ausgezeichneten theoretischen und (schließlich auch) praktischen Kenntnissen. Er war ein sogenannter "zertifizierter Sachbearbeiter", was bedeutet, daß er einen gewissen hohen Qualitätsstandard aufweist. Nachdem die Aufträge der Klägerin im wesentlichen gegen Ende des Jahres 1995 diese Programme betreffend abgewickelt waren, konnten vorerst bis auf weiteres keine weiteren SAP-Aufträge akquiriert werden. Unter Berücksichtigung dieser Auftragslage waren daher die Mitarbeiter und insbesondere der Beklagte nicht ausgelastet. Ungeachtet der Auftragsflaute war an keine Kündigung qualifizierter Mitarbeiter wie des Beklagten gedacht. Als der Beklagte die ungünstige Auftragslage im SAP-Bereich erkannte und die Interimstätigkeit als eine nicht sehr sinnvolle Alibibeschäftigungsaktion beurteilte, faßte er den Entschluß, sein Dienstverhältnis durch Kündigung aufzulösen und für ein anderes Unternehmen tätig zu sein. Wenn Arbeitnehmer im EDV-Bereich am allgemeinen Arbeitsmarkt eine Arbeitsstelle suchen, werden solche bevorzugt aufgenommen, die auf ein unmittelbar in der Vergangenheit liegendes Kundenprojekt, das sie bearbeitet haben, verweisen können. Ihre Aufnahmehancen sind in einem solchen Fall günstiger, als wenn sie darauf verweisen müßten, bei ihrem letzten Arbeitgeber an innerbetrieblichen Projekten bzw nur zu Schulungs- und Weiterbildungszwecken gearbeitet zu haben. Der Beklagte hat zwar versucht, als Organisationsleiter-EDV in Betrieben unterzukommen, hat aber keine entsprechenden Angebote erhalten. Schließlich hatte er deshalb versucht, in solchen Unternehmungen unterzukommen, die SAP-Produkte vertreiben und/oder installieren. Er hat daher getrachtet, in seinem Spezialgebiet, in dem er im Zuge seines Dienstverhältnisses bei der Klägerin eingeschult worden ist, tätig sein zu können. Tatsächlich hat er in der Folge von SAP-Partner "C**** G****" in W**** ein Anbot erhalten. Mit Schreiben vom 23. 2. 1996 hat er sein Dienstverhältnis zur Klägerin zum 31. 3. 1996 gekündigt. Noch im Frühjahr 1996 begann er bei "C**** G****" im SAP-Programmbereich zu arbeiten. Das zuletzt bezogene Einkommen bei der Klägerin betrug S 51.938 brutto monatlich. C**** G****-W**** verkauft nicht das Programm SAP 2 und/oder 3, sondern nur Dienstleistungen für die Implementierung des Dienstleistungspaketes. Konkret bedeutet dies, daß die Kundschaft bei SAP das Softwareprodukt kauft, das von C**** G**** installiert und nach den Bedürfnissen des Kunden eingerichtet wird. C**** G**** schult bei Bedarf die dann mit diesem Softwareprodukt arbeitenden Mitarbeiter des Kunden ein. Zu dieser Zeit und ebenfalls bis Frühjahr 1997 hat auch die Klägerin exakt jene Leistungen angeboten wie C**** G****, darüber hinaus aber auch noch den Verkauf des Softwareproduktes. Es liegt eine sachliche und örtliche Konkurrenzierung der Klägerin mit C**** G**** vor. Der

Beklagte konnte die Kenntnisse, die er bei der Klägerin im Rahmen der Kursbesuche sowie seiner konkreten Arbeitstätigkeit erworben hat, auch bei seinem neuen Arbeitgeber verwenden, mußte sich jedoch infolge der Weiterentwicklung der SAP-Software auch noch weitere Kenntnisse aneignen.

Die Klägerin begehrte vom Beklagten die Zahlung von S 623.256 aufgrund der Verletzung der vereinbarten Konkurrenzklause.

Der Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens mit der Behauptung, daß kein Konkurrenzverhältnis bestehe und sein berufliches Fortkommen bei Einhaltung der Konkurrenzklause erheblich erschwert worden wäre.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehr mit einem Betrag von S 311.628 sA statt und wies das Klagemehrbegehr ab.

Unter Bejahung der Gültigkeit und Rechtswirksamkeit der Konkurrenzklause durch Aufnahme einer Beschäftigung in einem Konkurrenzunternehmen innerhalb der Jahresfrist sei das Begehr der Klägerin auf die vereinbarte Konventionalstrafe gerechtfertigt, wobei allerdings unter Berücksichtigung der Interessenslagen der Streitteile eine Mäßigung derselben auf den vorgenannten Betrag zu erfolgen habe.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Beklagten Folge und wies das Klagebegehr zur Gänze ab. Es sprach aus, daß die Revision zulässig sei.

In seiner rechtlichen Begründung führte es aus, daß das Beschäftigungsverhältnis des Beklagten zum ursprünglichen Dienstgeber Sch***** GesmbH und der ausgegliederten Sch***** Informatik GesmbH durch Änderung des Betriebsgegenstandes vom ursprünglichen Edelstahlbereich zu einem qualifizierten EDV- und Consultingbereich eine inhaltliche Veränderung erfahren habe. Der Beklagte habe Spezialkenntnisse im EDV-Bereich erworben, die völlig anders zu bewerten seien als seine ursprünglich vereinbarte Tätigkeit als Organisator bei der Sch***** GesmbH. Das Brachliegen von Kenntnissen in der Dauer eines Jahres führe in der sich rasant entwickelnden Branche wie der EDV-Technik zu einer gravierenden Beeinträchtigung der Interessen des Beklagten, so daß die Beschränkungsduer im maximalen Umfang von einem Jahr eine zum Nachteil des Beklagten ins Gewicht fallende Beeinträchtigung darstelle. Es sei in diesem Bereich für einen durch Konkurrenzklause gebundenen Arbeitnehmer immer schwieriger, eine adäquate berufliche Betätigung zu finden, wobei zu berücksichtigen sei, daß der Beklagte im Kündigungszeitpunkt bereits im 47. Lebensjahr stand. Selbst die Berücksichtigung der Schulungs- und Ausbildungskosten, die erforderlich sind, in diesem Bereich den Mitarbeiter auf den neuesten Stand zu halten und das unbestreitbare Interesse, einen qualifizierten Mitarbeiter nicht an ein Konkurrenzunternehmen zu verlieren, könnten die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers an der Einhaltung der Konkurrenzklause nicht schutzwürdiger erscheinen lassen als die Interessen des Arbeitnehmers. Es sei auch einzubeziehen, daß der Beklagte die Konkurrenzklause mit einem Unternehmen vereinbart habe, das im Bereich der Edelstahlindustrie tätig war und die Beschränkung auf Tätigkeiten in diesem Geschäftszweig eine weitaus geringere Beschränkung der Interessen des Beklagten bedeutet hätte als dies nach der Spezialisierung des Beklagten und des Unternehmensgegenstandes der klagenden Partei der Fall sei. In Abwägung dieser Gesichtspunkte sei die vereinbarte Konkurrenzklause im vorliegenden Umfang als unzulässig anzusehen und daher keine Grundlage für eine Konventionalstrafe gegeben.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der klagenden Partei wegen Aktenwidrigkeit, unrichtiger Beweiswürdigung, Mängelhaftigkeit und unrichtiger rechtlicher Beurteilung der Sache mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, daß das Urteil des Erstgerichtes wiederhergestellt werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei stellt den Antrag, der Revision der Klägerin keine Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Der Revisionsgrund der Aktenwidrigkeit liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Bekämpfung des Tatsachenbereiches in der Revision ist nicht zulässig, so daß auf die geltend gemachte unrichtige Beweiswürdigung nicht einzugehen ist. Der Revisionsgrund der Aktenwidrigkeit liegt nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Die Bekämpfung des Tatsachenbereiches in der Revision ist nicht zulässig, so daß auf die geltend gemachte unrichtige Beweiswürdigung nicht einzugehen ist.

Die Konkurrenzklause ist eine typischerweise im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mögliche (Sonder-)Vereinbarung (Reissner, Die arbeitsrechtliche Konkurrenzklause 92). Im Hinblick auf die Abhängigkeit des Arbeitnehmers von seiner

Arbeitskraft sind solche Vereinbarungen grundsätzlich eng auszulegen (DRdA 1991, 154; DRdA 1993/27 [Reissner]). Dabei sind auch die Grundsätze der Erwerbsfreiheit und der Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Art 48 EGV) zu berücksichtigen. Die Konkurrenzklause ist eine typischerweise im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mögliche (Sonder-)Vereinbarung (Reissner, Die arbeitsrechtliche Konkurrenzklause 92). Im Hinblick auf die Abhängigkeit des Arbeitnehmers von seiner Arbeitskraft sind solche Vereinbarungen grundsätzlich eng auszulegen (DRdA 1991, 154; DRdA 1993/27 [Reissner]). Dabei sind auch die Grundsätze der Erwerbsfreiheit und der Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Artikel 48, EGV) zu berücksichtigen.

Konkurrenzklauseln sind mangels besonderer Interpretationsregeln nach den Bestimmungen der §§ 914 f ABGB auszulegen. Dabei ist zu beachten, daß bei Fehlen einer bezahlten Karez als Gegenleistung, wie im vorliegenden Fall, grundsätzlich ein unentgeltliches Rechtsgeschäft vorliegt, so daß dann die für den Arbeitnehmer günstigere Interpretation unabhängig davon zu wählen ist, ob sich der Arbeitgeber undeutlicher Formulierungen bedient hat (Reissner in Anm zu DRdA 1993/27). Konkurrenzklauseln sind mangels besonderer Interpretationsregeln nach den Bestimmungen der Paragraphen 914, f ABGB auszulegen. Dabei ist zu beachten, daß bei Fehlen einer bezahlten Karez als Gegenleistung, wie im vorliegenden Fall, grundsätzlich ein unentgeltliches Rechtsgeschäft vorliegt, so daß dann die für den Arbeitnehmer günstigere Interpretation unabhängig davon zu wählen ist, ob sich der Arbeitgeber undeutlicher Formulierungen bedient hat (Reissner in Anmerkung zu DRdA 1993/27).

Durch das Vorbringen der mangelnden Konkurrenz gedeckt, ist zu prüfen, ob die vereinbarte Konkurrenzklause durch das Eingehen der Beschäftigung beim Konkurrenzbetrieb "C***** G*****" verletzt wurde.

Die Vereinbarung erfolgte mit einem Dienstgeber, der im Edelstahlbereich tätig war und umfaßte den Tätigkeitsbereich des Beklagten als "Organisator", der Organisationsanweisungen und Klassifizierungssysteme im Rahmen der EDV-Abteilung des Unternehmens erarbeitete. Die Konkurrenzklause enthielt ein Verbot einer Tätigkeit im Geschäftszweig der Sch***** GesmbH. Während sich am Tätigkeitsbereich des Beklagten anfänglich nach seiner Übernahme durch die Sch***** Informatik GesmbH nichts Wesentliches geändert hat, erfolgte dann jedoch eine Intensivausbildung auf Kosten der Klägerin im Rahmen der EDV-Programme "SAP R 2" und dann "SAP R 3". Die Höhe der Ausbildungskosten ist diesbezüglich nicht von Belang, so daß die gerügte Aktenwidrigkeit schon aus diesem Grunde nicht vorliegt. Der Beklagte hat als Dienstnehmer der Klägerin der Sch***** Edelstahlrohr GesmbH dieses Programm installiert, wie er auch mit der Installation anderer Softwareprodukte bei Kunden der Klägerin befaßt war.

Es begründet keinen Verfahrensmangel, wenn das Berufungsgericht in seiner rechtlichen Beurteilung aufgrund der vorliegenden Feststellungen zu einer Änderung in der Beurteilung des Tätigkeitsbereiches des Beklagten gelangt, der durch die besondere Qualifikation und Ausbildung gekennzeichnet ist. Daß er wie auch schon zur Zeit der Vereinbarung der Konkurrenzklause EDV-Fachmann war, besagt inhaltlich nichts, weil die Prüfung, ob die vereinbarte Konkurrenzklause verletzt wurde, sich nach dem Inhalt der Vereinbarung richtet, die wieder vom Willen der Partner abhängig ist, inwieweit die beabsichtigte Reichweite der Beschränkung gehen soll. Die Bedeutung von Willenserklärungen richtet sich danach, wie sie unter Berücksichtigung der Umstände, unter denen sie abgegeben wurde, objektiv verstanden werden mußte (Koziol/Welser, Grundriß I10 90 mwN). Die vereinbarte Beschränkung der Freizügigkeit des Dienstnehmers ist daher unter Bedachtnahme auf die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und in diesem Zusammenhang für den Dienstnehmer überblickbaren Umstände zu untersuchen. Danach war die Änderung des Tätigkeitsbereiches seines Dienstgebers vom Edelstahlbereich zu einem qualifizierten EDV- und Consultingbereich für ihn, der für den Stahlbereich als "Organisator" im EDV-Bereich tätig war und seine durch spätere Ausbildung erlangte besondere Qualifikation im Programmbereich SAP und bei der Installierung dieser Programme nicht absehbar. Dem Beklagten kann daher nicht unterstellt werden, daß er bei Kenntnis der nach Abschluß der Konkurrenzklause eintretenden wesentlichen Änderungen der der Vereinbarung zugrundeliegenden Umstände, die ihn in seiner Freizügigkeit noch mehr knebeln, sich durch die Konkurrenzklause gebunden hätte.

Das bedeutet, daß die seinerzeit vereinbarte Konkurrenzklause den geänderten Tätigkeitsbereich, der zur Zeit des Abschlusses der Vereinbarung nicht Gegenstand derselben und auch nicht absehbar war, nicht umfaßt. Das Installieren von SAP-Programmen nach den Bedürfnissen des Kunden im EDV-Bereich ist nicht mit der Erarbeitung von Organisationsanweisungen und Klassifizierungssystemen als "Organisator" eines bestimmten Unternehmens vergleichbar. Wenn auch von den Parteien bei Vertragsabschluß nicht bedachte Konfliktsfälle unter Berücksichtigung des von den Parteien mit der Vereinbarung verfolgten Zweckes grundsätzlich durch ergänzende Auslegung zu lösen sind (Koziol/Welser aaO 92 mwN), so ist bei dieser unentgeltlichen Verpflichtung des Beklagten von der günstigeren

Auslegungsvariante auszugehen. In dem der Vereinbarung zugrundeliegenden Geschäftszweig der Sch***** GesmbH im Edelstahlbereich und auch im seinerzeit dem Vertrag zugrundeliegenden Tätigkeitsbereich ist der Beklagte beim Konkurrenzunternehmen nicht tätig. Eine Verletzung der Konkurrenzklause liegt daher nicht vor.

Der Revision war daher im Ergebnis nicht Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41., 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E52561 09BA2098

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:009OBA00209.98W.1223.000

Dokumentnummer

JJT_19981223_OGH0002_009OBA00209_98W0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at