

# Arbeitsgericht Hagen (Westfalen)

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§§ 311 Abs 1, 241, 138 Abs 1, 164, 133 BGB, §§ 60, 61 HGB

- 1. Ein Verfügungsanspruch auf Unterlassen von Wettbewerb kann sich aus §60 HGB i.V.m. §241 S.2 BGB ergeben.**
- 2. Das Wettbewerbsverbot schützt den Arbeitgeber bereits davor, dass ein Arbeitnehmer seine Kenntnisse und Fähigkeiten sowie etwaige Kundenkontakte zugunsten eines Wettbewerbers einsetzt und diesen dadurch fördert.**
- 3. Vereinbarungen, die Angestellte, Bevollmächtigte oder sonstige Vertreter einer Partei im Einverständnis mit dem Vertragsgegner hinter dem Rücken des Geschäftsherrn und zu dessen Schaden treffen, verstoßen gegen die guten Sitten und sind nichtig.**
- 4. Für die einstweilige Verfügung bei Wettbewerbsverbot muss grundsätzlich die konkrete Gefahr des Wettbewerbsverstosses vorgetragen und glaubhaft gemacht werden.**

ArbG Hagen (Westfalen) , Urteil vom 10.07.2019 Az. 2 Ga 20/19

#### **Tenor:**

Der Verfügungsbeklagten wird untersagt, bis zum 31.08.2019 für die Firma H GmbH & Co. KG in T tätig zu werden.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Der Verfügungsbeklagten wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zum 250.000,00 EUR oder Ordnungshaft bis zu 6 Monaten angedroht.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Verfügungsklägerin zu 1/3 und die Verfügungsbeklagte zu 2/3.

Der Streitwert wird auf 5.000,00 EUR festgesetzt.

#### **Tatbestand:**

1

Die Verfügungsklägerin (im Folgenden Klägerin) ist ein Speditions- und Logistikunternehmen mit Hauptsitz in C und einer Niederlassung in T.

2

Die Verfügungsbeklagte (im Folgenden Beklagte) ist bei ihr seit dem 01.11.2009 als Kauffrau für Spedition- und Logistikdienstleistungen zu einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.925,00 Euro beschäftigt.

3

Mit Schreiben vom 27.05.2019 hatte die Beklagte "die fristgemäße Kündigung meines Arbeitsvertrages vom 06.10.2019" ausgesprochen ( vgl. Bl. 13 d.A.). Ausweislich des Kündigungsschreibens sei sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, die Tätigkeit bei der Klägerin fortzusetzen und bat um einen Aufhebungsvertrag zum 31.05.2019.

4

Noch am 27.05.2019 schloss der (damalige) Niederlassungsleiter und Prokurist I mit der Beklagten einen Aufhebungsvertrag zum 31.05.2019 (vgl. Vereinbarung Bl. 14 d. A.).

5

Bereits am 14.04.2019 hatte die ebenfalls bei der Klägerin beschäftigte Ehefrau des Niederlassungsleiters, Frau I, ihr seit dem 01.09.2008 bestehendes Arbeitsverhältnis als Sachbearbeiterin zum nächst zulässigen Zeitpunkt gekündigt; auch hier unterzeichnete der Niederlassungsleiter I einen Aufhebungsvertrag, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses seiner Ehefrau zum 30.04.2019 vorsah.

6

Am 29.04.2019 hatte sodann der weitere Mitarbeiter T1 sein Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.06.2019 gekündigt; mit ihm schloss der Niederlassungsleiter am 10.05.2019 einen Aufhebungsvertrag zum 31.05.2019.

7

Im Innenverhältnis war der Niederlassungsleiter I verpflichtet, alle wesentlichen Personalmaßnahmen mit dem Geschäftsführer der Klägerin abzustimmen. Der Abschluss der Aufhebungsvereinbarungen von seiner Ehefrau und dem weiteren Mitarbeiter T1 hat er auch mit dem Geschäftsführer abgestimmt. Ihm gegenüber hat er jedoch ausgeführt, seine Ehefrau sei schwer erkrankt und wolle deshalb aufhören zu arbeiten, die Beendigung mit Herrn T1 begründete er mit Arbeitsmangel in der Niederlassung. Von dem Abschluss des Abwicklungsvertrages mit der Beklagten erfuhr der Geschäftsführer erst nachträglich.

8

Die Ehefrau des Niederlassungsleiters I hatte am 07.05.2019 eine Konkurrenzgesellschaft, die H GmbH & Co. KG in T gegründet, sie ist alleinige Gesellschafterin der Komplementärin, der H1 GmbH und einzige Kommanditistin der Kommanditgesellschaft. Gegenstand der Kommanditgesellschaft ist die Spedition und logistische Dienstleistungen, das Unternehmen ist mit dem im Marktsegment der Klägerin tätig. Die H GmbH hat ihre operative Tätigkeit bereits im Mai 2019 gegenüber Kunden der Klägerin aufgenommen.

9

Mit Ausnahme einer sich im Erziehungsurlaub befindenden Arbeitnehmerin hatten auch die restlichen Mitarbeiter der Niederlassung T mit überwiegend gleichlautendem Text jeweils mit Schreiben vom 27.05.2019 ihre Arbeitsverhältnisse gekündigt.

10

Alarmiert durch die kollektiven Kündigungen fuhr der Geschäftsführer der Klägerin am 29.05.2019 zur Niederlassung nach T und verlangte von den dort angetroffenen Mitarbeitern u.a. die Mobiltelefone heraus. Sämtliche Daten waren ebenso gelöscht wie auch der Mail-account der Beklagten.

11

Durch Beauftragung eines Detektives stellte die Klägerin ferner fest, dass sich die Beklagte ebenso wie der weitere Mitarbeiter T1 u.a. am 04.06.2019 ganztägig in den Geschäftsräumen der Firma H GmbH & Co. KG aufhielt.

12

Die Klägerin forderte daraufhin die Beklagte erstmals mit Schreiben vom 08.06.2019 auf, wieder die Tätigkeit für sie aufzunehmen und erklärte vorsorglich die Anfechtung der Vollmachtserteilung des Niederlassungsleiters I wegen arglistiger Täuschung.

13

Die Beklagte wies die Forderungen mit Schreiben vom 14.06.2019 zurück.

14

Mit weiterem Schreiben vom 17.06.2019 wies die Klägerin erneut auf das aus ihrer Sicht vorliegende kollusive Zusammenwirken der Beklagten mit dem seinerzeitigen Niederlassungsleiter hin und forderte sie ein weiteres Mal erfolglos zur Arbeitsaufnahme auf. Mit Schreiben vom 20.06.2019 forderte sie die Beklagte außerdem auf, ihre Tätigkeit für die H GmbH & Co. KG einzustellen.

15

Mit dem am 01.07.2019 beim Arbeitsgericht Hagen eingegangenen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrt sie die Unterlassung von Wettbewerb bis zum 06.10.2019.

16

Die Klägerin ist der Ansicht, es lägen sowohl ein Verfügungsanspruch als auch ein Verfügungsgrund vor.

17

Der von der Beklagten mit dem seinerzeitigen Niederlassungsleiter I unterzeichnete Abwicklungsvertrag vom 27.05.2019 sei wegen kollusiven Zusammenwirkens nichtig, so dass bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ein Arbeitsverhältnis bestehe, während dessen sich die Beklagte des Wettbewerbs zu enthalten habe.

18

In der Rechtsprechung sei anerkannt, dass Vereinbarungen, welche Angestellte, Bevollmächtigte oder sonstige Vertreter einer Partei im Einverständnis mit dem Vertragsgegner zum eigenen Vorteil hinter dem Rücken des Geschäftsherrn und zu dessen Schaden treffen, gegen die guten Sitten verstießen. So läge der Fall hier. Die Übernahme der Tätigkeit der Niederlassung sei von langer Hand geplant und strukturiert. Zuerst sei die Ehefrau des Niederlassungsleiters unter einem Vorwand ausgeschieden, dann wären zwei wichtige Mitarbeiter, die unbedingt für erste Tätigkeiten benötigt würden, gefolgt und hätten alle weiteren Mitarbeiter zur Kündigung veranlasst. Ferner hätte sie Kenntnis davon, dass die Beklagte zu konkreten Verhandlungen an Kunden der Klägerin herangetreten sei.

19

Außerdem seien die Spuren durch Bereinigung der Datenlage auf den PCs und den Mobiltelefonen beseitigt und gleichzeitig die Geschäfte mit den Kunden der Klägerin

übernommen worden. Die Vereinbarung der Abwicklung diene allein dem Zweck, das gegenüber der Klägerin bestehende Wettbewerbsverbot zu unterlaufen und zeitnah die Arbeit in dem Unternehmen von Frau I aufnehmen zu können.

20

Darüber hinaus läge auch eine objektive Evidenz des Missbrauchs der Vertretungsvollmacht von dem Niederlassungsleiter I vor, der der Beklagten bekannt bzw. ihr grob fahrlässig nicht bekannt war. Die Evidenz sei dann gegeben, wenn der Missbrauch der Vertretungsmacht für den Geschäftsgegner offensichtlich ist, wovon hier auszugehen sei. Die Klägerin hätte in Kenntnis der wahren Umstände einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Abwicklungsvertrag nicht zugestimmt.

21

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung erklärte sie ferner, zu keinem Zeitpunkt sie der Verkauf der Klägerin angedacht oder aber die Arbeitsplätze der Mitarbeiter in Gefahr gewesen, im Gegenteil habe es sich in T um eine äußerst lukrative, erfolgreiche Niederlassung mit hohen Umsätzen gehandelt. Faktisch läge hier eine feindliche Übernahme vor.

22

Schlussendlich habe sie die Herrn I erteilte Vollmacht zum Abschluss eines Abwicklungsvertrages wirksam wegen arglistiger Täuschung angefochten.

23

Der Verfügungsgrund ergebe sich aus der Wiederholungsgefahr bzw. der Eilbedürftigkeit. Ein vorläufig vollstreckbarer Titel erster Instanz im Hauptsacheverfahren würde frühestens nach etwa einem halben Jahr vorliegen. Während des gesamten Zeitraums könnte die Beklagte der Klägerin vertragswidrige Konkurrenz machen. Die Eilmaßnahme diene daher der Sicherung des effektiven Rechtsschutzes.

24

Die Klägerin beantragte,

25

die Beklagte bei Meidung eines für jeden Fall der Zuwiderhandlung

26

fälligen Ordnungsgeldes bis zu 250.000,00 Euro, ersatzweise

27

Ordnungshaft bis zu 6 Monaten, zu versagen, bis zum 06. Oktober 2019, hilfsweise bis zum 31.08.2019, für die Firma H GmbH & Co. KG in T tätig zu werden.

28

Die Beklagte beantragte,

29

die Klage abzuweisen.

30

Es lägen weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund vor.

31

§ 60 HGB fände für abhängig Beschäftigte keine Anwendung. Darüber hinaus sei sie seit 2014 lediglich im Innendienst, vornehmlich der Buchhaltung und ohne Kundekontakt tätig gewesen. Zwar kenne sie die Kunden, hätte aber keine Möglichkeit diese abzuwerben oder sonstige wettbewerbswidrige Handlungen vorzunehmen. Es handele sich bei ihr mitnichten um die "wichtigste Kraft". Sie habe auch keinen Kontakt mit einem Dienstleister aufgenommen.

32

Sie habe ihr Arbeitsverhältnis fristgerecht (und nicht zum 06.10.2019) gekündigt. Anschließend sei wirksam mit ihr ein Aufhebungsvertrag vereinbart worden.

33

Ein Anfechtungsgrund läge ebenso wenig vor wie ein kollusives Zusammenwirken oder aber der evidente Missbrauch der Vertretungsmacht. Hintergrund der Kündigungen sei die Ankündigung des Mitgesellschafters X, die Firma verkaufen zu müssen, so dass die Arbeitsplätze entfallen würden. Allein aus diesem Grund hätte sich die Belegschaft nach einer neuen Wirkungsstätte umgesehen und im Sinne der Klägerin schnell eine andere Beschäftigung gefunden. Die Vereinbarung sei wirksam mit dem Niederlassungsleiter geschlossen, ohne dass von irgendeiner Schädigung der Klägerin auszugehen sei.

34

Sie selbst leide darüber hinaus an Morbus Crohn. Durch die Aufregung um den Arbeitsplatz sei eine Verschlechterung ihrer Symptome eingetreten. Eine Schädigungsabsicht gegenüber der Klägerin habe hingegen zu keiner Zeit bestanden.

35

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. Die Klägerin hat ihr Vorbringen glaubhaft gemacht durch Überreichen einer eidesstattlichen Versicherung (vgl. Kopie Blatt 54, 55 der Akte).

### **Entscheidungsgründe:**

36

Der Antrag hatte überwiegend Erfolg.

I.

37

Der Verfügungsklägerin steht sowohl ein Verfügungsanspruch auf Unterlassung von Wettbewerb als auch ein entsprechender Verfügungsgrund im Sinne der §§ 935, 940 ZPO i.V.m. § 85 ArbGG zu.

1.

38

Der Verfügungsanspruch auf Unterlassung von Wettbewerb bis zum 31.08.2019 ergibt sich aus § 60 HGB i.V.m. § 241 S. 2 BGB. Durch ihre Tätigkeit für die H GmbH & Co. KG tritt die Verfügungsbeklagte in Wettbewerb zu der Verfügungsklägerin, wozu sie bis zum 31.08.2019 nicht berechtigt ist, da bis zu diesem Zeitpunkt noch ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht.

a)

39

Entgegen der Ansicht der Beklagten findet § 60 HGB auch im abhängigen Beschäftigungsverhältnis Anwendung. Nach § 60 Abs. 1 HGB darf ein Handlungsgehilfe ohne Einwilligung des Prinzipals weder ein Handelsgewerbe betreiben noch in dem Handelszweig des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen. Die Vorschriften der §§ 60, 61 HGB gelten während der gesamten rechtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses in gleicher Weise für andere Arbeitnehmer. Während des rechtlichen Bestehens eines Arbeitsverhältnisses ist einem Arbeitnehmer grundsätzlich jede Konkurrenztaetigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt. Der Arbeitnehmer darf im Marktbereich seines Arbeitgebers Dienste und Leistungen nicht Dritten anbieten. Dem Arbeitgeber soll dieser Bereich uneingeschränkt und ohne die Gefahr einer nachteiligen Beeinflussung durch den Arbeitnehmer offenstehen. Dem Arbeitnehmer ist aufgrund des Wettbewerbsverbots nicht nur eine Konkurrenztaetigkeit im eigenen Namen und Interesse untersagt. Ihm ist ebenso wenig gestattet, einen Wettbewerber des Arbeitgebers zu unterstützen. Das Wettbewerbsverbot nach § 60 HGB ist nicht darauf beschränkt, dass sich ein Arbeitnehmer selbständig macht oder ein Unternehmen leitet und Geschäfte abschließt. Vielmehr soll der Arbeitgeber durch das Wettbewerbsverbot auch davor geschützt werden, dass ein Arbeitnehmer seine Kenntnisse und Fähigkeiten sowie etwaige Kundenkontakte zugunsten eines Wettbewerbers einsetzt und diesen dadurch fördert. Bereits hierdurch werden die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt. Maßgebender Anknüpfungspunkt ist eine Konkurrenzsituation zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten, für den der Arbeitnehmer Dienste oder Leistungen erbringt. Etwas anderes kann gelten, wenn bloße Hilfstätigkeiten ohne Wettbewerbsbezug erbracht werden (st. Rspr., BAG Urt. v. 30.05.2018, - 10 AZR 780/16-, juris, Rdnr. 33 ff.; BAG Urt. v. 17. 10. 2012 - 10 AZR 809/11 - juris, Rdnr. 12 ff. mwN).

40

Die Tätigkeit der Beklagten erschöpft sich auch in der Buchhaltung nicht in reinen untergeordneten wirtschaftlichen Unterstützungsleistungen, insbesondere nicht zu Beginn eines Neuaufbaus. Darüber hinaus ist die fast 10 Jährige Erfahrung der Beklagten als Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen auf dem konkreten Sachgebiet mit den konkreten Kunden ebenso zu berücksichtigen wie ihre Stellung als Vollzeitkraft mit 40 Wochenstunden (vgl. zur Frage der untergeordneten Tätigkeiten LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 24.08.2012, - 9 Sa 80/12- juris; bezugnehmend auf BAG Urt. v. 24.03.2010, - 10 AZR 66/09-, juris).

b)

41

Unstreitig hat die Verfügungsbeklagte mit Schreiben vom 27.05.2019 ihr Arbeitsverhältnis fristgerecht gekündigt. Das Kündigungsschreiben ist sowohl seinem Wortlaut nach als auch einer darüber hinausgehenden sachgerechten Auslegung nach § 133 BGB so zu interpretieren, dass die Klägerin nicht zum 06.10., sondern zum nächstmöglichen ordentlichen Kündigungstermin die Beendigung erklärt. Dies ist bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 8, jedoch weniger als 10 Jahren, der 31.08.2019. Mangels Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes ist es der Beklagten unbenommen, ab dem 01.09.2019 für einen Konkurrenten der Klägerin tätig zu werden.

42

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist das Arbeitsverhältnis jedoch nicht wirksam auf Grund der Abwicklungsvereinbarung/Aufhebungsvereinbarung vom 27.05.2019 mit Ablauf des 31.05.2019 beendet worden.

43

Die Vereinbarung vom 27.05.2019 wurde auf Seiten der Klägerin durch den Niederlassungsleiter I unterzeichnet, der zu diesem Zeitpunkt in seiner Eigenschaft als Niederlassungsleiter und Prokurist der Klägerin jedenfalls im Außenverhältnis berechtigt war, die Klägerin zu vertreten und mit der Beklagten einen entsprechenden Beendigungstatbestand abzuschließen.

44

Die Klägerin als durch den Niederlassungsleiter I vertretene Vertragspartei muss sich im hier vorliegenden Fall die von ihrem Rechtsvertreter abgegebene Willenserklärung jedoch nicht als eigene zurechnen lassen, da ein Fall des Missbrauchs der Vertretungsmacht vorliegt.

45

Grundsätzlich treffen die Risiken einer vom Innenverhältnis nicht gedeckten Ausübung der Vertretungsmacht den Vertretenden. Er ist an das Geschäft gebunden, kann aber von dem Vertreter Schadensersatz wegen etwaiger Pflichtverletzungen verlangen. Im Fall einer Kollision, einem bewussten Zusammenwirken von Vertreter und Vertragsgegner zum Nachteil des Vertretenen, führt hingegen § 138 BGB zur Nichtigkeit der Vertretungsmacht. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass Vereinbarungen, die Angestellte, Bevollmächtigte oder sonstige Vertreter einer Partei im Einverständnis mit dem Vertragsgegner hinter dem Rücken des Geschäftsherrn und zu dessen Schaden treffen, gegen die guten Sitten verstoßen und nichtig sind. Die gleiche Rechtsfolge muss gelten, wenn der Vertreter zum ungerechtfertigten Vorteil naher Angehöriger handelt (vgl. Gehrlein/Weinland in juris-PK, 7. Aufl. § 164 BGB, Rdnr. 49; BAG, Urt. v. 29.01.1997 -2 AZR 472/96-, juris, Rdnr. 26; BGH, Urt. v. 18.02.2003 - X ZR 245/00-, juris, Rdnr. 39).

46

So liegt der Fall hier.

47

Die Ehefrau des Niederlassungsleiters, die selbst Arbeitnehmerin der Klägerin war, hat im unmittelbaren Geschäftszweig der Klägerin ein Konkurrenzunternehmen gegründet und ist spätestens im Mai/Juni 2019 werbend nach außen in Erscheinung getreten. Auch ein weiterer ehemaliger Mitarbeiter der Klägerin, der Mitarbeiter T1, wird nunmehr für die Ehefrau des Niederlassungsleiters tätig. Soweit nun der Niederlassungsleiter auch der Beklagten ermöglichte, die ansich arbeitsvertraglich bzw. gesetzlich einzuhaltende Kündigungsfrist massiv abzukürzen, um sodann kurzfristig seiner Ehefrau als Arbeitskraft zur Verfügung zu stehen und diese gleichzeitig der Klägerin abzuziehen, handelte er erkennbar den Interessen der Klägerin zuwider. Gleichzeitig verschaffte er dadurch seiner Ehefrau einen ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteil.

48

Dieses Handeln des Niederlassungsleiters I als Vertreter der Klägerin geschah auch unter so verdächtigen Begleitumständen, dass die Beklagte die Überschreitung seiner Vertretungsmacht bzw. dessen unlautere Absichten erkannte oder aber hätte erkennen müssen. Es mag zu Gunsten der Beklagten als richtig unterstellt werden, dass sie aufgrund der behaupteten Erkrankung ( Morbus Crohn) ein nachvollziehbares Interesse daran hatte, schnell Gewissheit über ihre berufliche Zukunft zu erlangen. Doch selbst bei Berücksichtigung dieser Interessenlage und bei unterstellter Richtigkeit der bislang unsubstantiierten Behauptung, der weitere Gesellschafter hätte den Verkauf des Unternehmens und den Verlust der

Arbeitsplätze in Aussicht gestellt ( zu wann?), ist nicht nachvollziehbar, warum die Beklagte die ordentliche Kündigungsfrist nicht hätte einhalten können. Auch bei einem drohenden Verkauf des Unternehmens gelten die wechselseitigen Nebenpflichten, auch die Loyalitäts- und Treuepflichten, der Arbeitnehmer fort. Es ist weder vorgetragen noch glaubhaft gemacht, dass konkret eine betriebsbedingte Kündigung gedroht hätte oder aufgrund wirtschaftlicher Probleme die Lohnzahlung in Gefahr gewesen wäre. Darüber hinaus ist es Mitarbeitern der Klägerin natürlich unbenommen, ein eigenes Konkurrenzunternehmen zu eröffnen und in offenen Wettbewerb zur Klägerin zu treten. Dies muss jedoch wiederum unter Beachtung der arbeitsvertraglichen Regelungen geschehen. Für die Beklagte war hier ohne weiteres erkennbar, dass der Niederlassungsleiter unrechtmäßig den Unternehmensaufbau seiner Ehefrau vorantreibt und gleichzeitig der Klägerin vorzeitig Arbeitskräfte und damit Gewinnerzielungsmöglichkeiten vorenthielt. Selbst bei angedachtem Verkauf/Schließung hat der Unternehmer ein Anrecht auf ordnungsgemäße Abwicklung. Eine Beendigung der langjährigen Vollzeitbeschäftigung binnen 3 Arbeitstagen für einen Wechsel zur Ehefrau des Niederlassungsleiters konnte schlicht nicht gutgläubig von der Beklagten als unproblematisch angesehen werden.

2.

49

Auch der Verfügungsgrund ist vorliegend erfüllt.

50

Ein solcher liegt vor, wenn die Besorgnis besteht, dass die Verwirklichung eines Rechts ohne eine einstweilige Verfügung vereitelt oder wesentlich erschwert wird, oder wenn zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder aus anderen Gründen die Regelung eines einstweiligen Zustandes nötig erscheint. Für die einstweilige Verfügung bei Wettbewerbsverbot muss grundsätzlich die konkrete Gefahr des Wettbewerbsverstößes vorgetragen und glaubhaft gemacht werden. Dabei kann jedoch die Gefahr eines einmaligen Verstößes ausreichen, da eine Rückgängigmachung nicht mehr möglich ist (vgl. LAG Hamm, Urt. v. 17.07.2015 -10 SaGa 17/15-, juris, Rdnr. 69).

51

Diese Voraussetzungen sind hier unzweifelhaft erfüllt. Aus diesen rechtswidrigen Verstößen seitens der Beklagten folgt die erforderliche Wiederholungsgefahr. Dabei ist es sogar unerheblich, ob und in welchem Umfang die Beklagte aktuell noch werbend für ihren neuen Arbeitgeber auftritt. Bereits die aus den vorangegangenen Wettbewerbsverstößen begründete Besorgnis weiterer Zuwiderhandlungen kann nicht wieder beseitigt werden.

52

Die Verfügungsklägerin hat auch die Dringlichkeit nicht selbst widerlegt, in dem sie mit der Antragstellung zu lange gewartet hätte. Nach Bekanntwerden der kollektiven Kündigungen vom 27.05.2019 hat die Klägerin zunächst am 29.05.2019 eigene Nachforschungen vor Ort betrieben und in der Folgezeit eine Detektei beauftragt. Ferner kann ihr auch nicht vorgeworfen werden, dass sie zunächst außergerichtlich die Beklagte zur Wiederaufnahme der Arbeit einerseits bzw. zum Unterlassen des Wettbewerbes andererseits aufforderte, um zunächst noch eine gerichtliche Auseinandersetzung zu vermeiden.

II.

53



Die Androhung von Ordnungsgeld bzw. Ordnungshaft folgt aus § 890 Abs. 1 S. 2 ZPO.

III.

54

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 92 ZPO und folgt der Quote des wechselseitigen Obsiegens und Unterliegens.

55

Die Streitwertfestsetzung bemisst sich nach dem sog. Regelstreitwert. Angaben zu einer etwaigen Schadenshöhe hat die Klägerin nicht gemacht. Unter Berücksichtigung der Umstände, dass es sich bei der Beklagten lediglich um eine Mitarbeiterin, nicht aber um die Gesellschafterin des neu gegründeten Konkurrenzunternehmens oder aber eine sonstige Schlüsselfunktion handelt, erschien der einfache Regelstreitwert ausreichend, aber auch angemessen.