

**ZVE.2023.16**  
(VZ.2021.51)  
Art. 32

**Entscheid vom 12. September 2023**

Besetzung      Oberrichter Brunner, Präsident  
                     Oberrichter Lindner  
                     Oberrichter Holliger  
                     Gerichtsschreiberin i.V. Altwegg

Klägerin        **A. \_\_\_\_\_ AG,**  
                     [...]   
                     vertreten durch Kim Wysshaar, Rechtsanwältin,  
                     [...]

Beklagter        **B. \_\_\_\_\_,**  
                     [...]   
                     vertreten durch André Lerch, Rechtsanwalt,  
                     [...]

Gegenstand    Vereinfachtes Verfahren betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag

---

## **Das Obergericht entnimmt den Akten:**

### **1.**

Die Klägerin ist ein Unternehmen, das insbesondere die Herstellung von Produkten und Verfahren für die chemische Oberflächenbehandlung bezweckt. Mit Anstellungsvertrag vom 4./7. April 2012 wurde der Beklagte per 2. Mai 2012 als Chemielaborant/Technischer Support bei der Klägerin eingestellt. Mit Anstellungsvertrag vom 19. April 2017 wurde der Beklagte zum Leiter Technik und Labor befördert. Mit Anhang zum Anstellungsvertrag vom 19. April 2017 vereinbarten die Parteien am 6. Juli 2018 schriftlich ein Konkurrenzverbot mit folgendem Wortlaut:

" Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer weder auf eigene noch auf fremde Rechnung entgeltlich oder unentgeltlich eine konkurrierende Tätigkeit ausüben oder sonst wie die Arbeitgeberin konkurrieren.

Dieses Konkurrenzverbot gilt für das Gebiet der Schweiz und des Fürstentum Liechtenstein für die Dauer von zwei Jahren.

Bei Verletzung dieses Konkurrenzverbotes schuldet der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin eine Konventionalstrafe in der Höhe der letzten zwei Jahres-saläre inkl. Bonus und Provisionen."

Mit Schreiben vom 7. Oktober 2019 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis per 30. April 2020. Der Beklagte wurde per 12. März 2020 freigestellt. Ab Frühling 2020 war der Beklagte für die C.\_\_\_\_\_ AG und ab Oktober 2020 für die D.\_\_\_\_\_ AG tätig. Per 20. Mai 2020 gründete der Beklagte das Einzelunternehmen E.\_\_\_\_\_.

### **2.**

#### **2.1.**

Mit Klage vom 22. Juli 2021 beantragte die Klägerin beim Bezirksgericht Baden, Arbeitsgericht, was folgt:

##### **" 1.**

Der Beklagte sei (im Sinne einer Teilklage gem. Art. 86 ZPO unter Vorbehalt des Nachklagerechts) zu verpflichten, der Klägerin CHF 30'000.00 nebst Zins zu 5% seit 22. Dezember 2020 zu bezahlen.

##### **2.**

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. Mehrwertsteuer)."

#### **2.2.**

Mit Klageantwort vom 28. Oktober 2021 stellte der Beklagte folgende Anträge:

##### **" 1.**

Es sei die Klage vollumfänglich abzuweisen.

2.  
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. Mehrwertsteuer) zulasten der Klägerin."

**2.3.**

Mit Replik vom 18. Januar 2022 hielt die Klägerin an ihren Anträgen fest.

**2.4.**

Mit Duplik vom 21. März 2022 hielt der Beklagte an seinen Anträgen fest.

**2.5.**

Am 29. April 2022 reichte die Klägerin eine Novenstellungnahme zur Duplik ein und hielt an ihren bisherigen Anträgen fest.

**2.6.**

Anlässlich der Hauptverhandlung vom 29. August 2022 wurden die Zeugen F.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ und I.\_\_\_\_\_ sowie die Parteien (für die Klägerin J.\_\_\_\_\_) befragt.

**2.7.**

Mit Entscheid vom 29. August 2022 erkannte das Bezirksgericht Baden, Arbeitsgericht, was folgt:

" 1.

1.1.

Die Klage vom 22. Juli 2021 wird gutgeheissen.

1.2.

Der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 30'000.00 zuzüglich Zins zu 5% seit 22. März 2021 zu bezahlen.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen."

**3.**

**3.1.**

Gegen diesen ihm am 20. April 2023 in begründeter Ausfertigung zugestellten Entscheid erhob der Beklagte am 22. Mai 2023 Berufung beim Obergericht des Kantons Aargau mit folgendem Antrag:

" Es sei der Entscheid des Bezirksgerichts Baden vom 29. August 2022 aufzuheben und die Klage der Berufungsbeklagten vollumfänglich abzuweisen."

**3.2.**

Am 19. Juni 2023 erstattete die Klägerin die Berufungsantwort mit folgenden Anträgen:

- " 1.  
Die Berufung sei vollumfänglich abzuweisen, soweit auf diese einzutreten ist.
2.  
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, inkl. MwSt. und Auslagen, zulasten des Berufungsklägers."

**3.3.**

Mit Stellungnahme vom 3. Juli 2023 hielt der Beklagte an seinen Berufungsanträgen fest.

**3.4.**

Mit Stellungnahme vom 12. Juli 2023 hielt die Klägerin an ihren Anträgen in der Berufungsantwort fest.

---

**Das Obergericht zieht in Erwägung:**

**1.**

**1.1.**

Erstinstanzliche Endentscheide sind gemäss Art. 308 Abs. 1 lit. a und Art. 308 Abs. 2 ZPO mit Berufung anfechtbar, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens Fr. 10'000.00 beträgt. Bei einem Streitwert von Fr. 30'000.00 ist der angefochtene Entscheid damit berufungsfähig. Die übrigen Eintretensvoraussetzungen sind erfüllt und geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die frist- und formgerechte Berufung (vgl. Art. 311 ZPO) ist einzutreten.

**1.2.**

Mit der Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung sowie die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Begründungspflicht (Art. 311 Abs. 1 ZPO) auferlegt es dem Berufungskläger, sich mit der Begründung im erstinstanzlichen Entscheid im Einzelnen und sachbezogen auseinanderzusetzen und anzugeben, inwiefern der angefochtene Entscheid unzutreffend sein soll (REETZ/THEILER, in: Sutter-Somm/Leuenberger/Hasenböhler [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO-Komm.], 3. Aufl. 2016, N. 36 zu Art. 311 ZPO). Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist das Berufungsgericht nicht gehalten, von sich aus wie eine erstinstanzliche Gerichtsbehörde alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn keine entsprechenden Rügen der Parteien vor der zweiten Instanz vorliegen. Abgesehen von offensichtlichen Mängeln hat sich das Berufungsgericht grundsätzlich auf die Beurteilung der in der Berufung und Berufungsantwort gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen zu beschränken (BGE 144 III 394 E. 4.1.4 m.H.).

### **1.3.**

Das Gericht stellt in arbeitsrechtlichen Streitsachen bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Bei dieser sogenannten sozialen Untersuchungsmaxime obliegt dem Gericht einzig eine verstärkte Fragepflicht. Wie im Rahmen der Verhandlungsmaxime haben die Parteien dem Gericht den Sachverhalt zu unterbreiten und auch die Beweise für die vorgebrachten Tatsachen zu beantragen. Das Gericht hilft den Parteien lediglich durch sachgemässe Fragen, damit die notwendigen Behauptungen gemacht und die dazugehörigen Beweismittel bezeichnet werden. Es stellt aber keine eigenen Ermittlungen an. Wenn die Parteien durch einen Anwalt vertreten sind, darf und soll sich das Gericht, wie im ordentlichen Verfahren, zurückhalten (BGE 4A\_549/2016 E. 3.2 m.H.). Das Gericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO).

### **1.4.**

Neue Tatsachen und Beweismittel können im Berufungsverfahren nur noch berücksichtigt werden, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 ZPO). Die Rechtsmittelinstanz kann ohne Verhandlung aufgrund der Akten entscheiden (Art. 316 Abs. 1 ZPO).

## **2.**

Die Vorinstanz stellte im angefochtenen Entscheid zusammenfassend fest, das vereinbarte Konkurrenzverbot sei entgegen dem Beklagten nicht unwirksam, da eine Kausalität zwischen Einblick in den Kundenkreis bzw. Fabrikationsgeheimnisse und dem Schädigungspotenzial gegeben sei (angefochtener Entscheid, E. 3.2.3). Das Konkurrenzverbot sei in örtlicher und sachlicher Hinsicht auch nicht unangemessen, in zeitlicher Hinsicht sei es jedoch auf die Dauer von einem Jahr zu beschränken. Entgegen dem Beklagten führe das Konkurrenzverbot auch nicht zu einer Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Beklagten (angefochtener Entscheid, E. 3.2.4).

Der Beklagte mache geltend, das Konkurrenzverbot sei aufgrund der Kündigungsumstände, namentlich der Geschäftspraktiken und Regelverstösse der Klägerin, dahingefallen. Hinsichtlich der fragwürdigen Geschäftspraktiken bringe der Beklagte zunächst vor, dass auf Anordnung der Geschäftsleitung die Abfüllmengen von Lösungsmittelgemischen systematisch reduziert worden seien. Aufgrund der widersprüchlichen Aussagen der Parteien und der Zeugen F.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_ und I.\_\_\_\_\_ sei dieser Vorwurf allerdings nicht erstellt. Auch die Behauptung des Beklagten, dass Produkte ohne Wissen von Kunden verdünnt worden seien sowie der Vorwurf, dass die Klägerin Entsorgungsstoffe ohne Wissen der Kunden wiederverwendet und weiterverkauft habe, liessen sich anhand der

Zeugenaussagen nicht mit Sicherheit bestätigen. Mangels rechtsgenügenden Nachweises seien die vom Beklagten geltend gemachten fragwürdigen Geschäftspraktiken somit nicht erstellt (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.1).

Der Beklagte werfe der Klägerin weiter vor, dass sie Chemikalien und Gefahrstoffe unzulässig gelagert und entsorgt habe. Anhand der Zeugenaussagen erhele der Vorwurf der unzulässigen Lagerung allerdings nicht. Der VeVA-Schein vom 30. März 2022 belege, dass die Klägerin selbst keine Entsorgung vorgenommen habe, sondern Drittfirmen damit beauftragt habe. Dies spreche dafür, dass dies auch in der Vergangenheit so gehandhabt worden sei, weshalb auch die nichtkonforme Entsorgung nicht belegt sei (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.2).

Der Beklagte bringe ferner vor, die Klägerin habe Sicherheitsvorschriften missachtet und seine Lösungsvorschläge ignoriert. Auch dieser Vorwurf lasse sich anhand der Aussagen der Zeugen F.\_\_\_\_, G.\_\_\_\_ und I.\_\_\_\_ nicht bestätigen. Der Sicherheitsnachweis Elektroinstallationen vom 3. Februar 2021 spreche ausserdem dafür, dass die Klägerin keine Sicherheitsmassnahmen missachtet habe. Somit sei auch dieser Vorwurf nicht erstellt (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.3).

Aufgrund der Zeugenaussagen sei weiter nicht erstellt, dass sich das Betriebsklima seit der Übernahme der Geschäftsleitung durch J.\_\_\_\_ zunehmend verschlechtert habe, wie vom Beklagten behauptet (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.4 f.).

Der Beklagte weise schliesslich nicht rechtsgenügend nach, dass er die vorgebrachten Missstände gegenüber der Klägerin moniert habe, weshalb seine Ausführungen als blosser Schutzbehauptungen zu werten seien. Es erhele vielmehr, dass die Kündigung des Beklagten darauf zurückzuführen sei, dass er nicht die Position erreicht habe, die er sich erhofft habe, und nicht auf einen von der Klägerin zu verantwortenden begründeten Anlass, namentlich die geltend gemachten Missstände. Aufgrund der (tatsächlich gewollten) Kündigung durch den Beklagten sei das Konkurrenzverbot somit nicht dahingefallen (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.5 f.).

### **3.**

#### **3.1.**

Im vorliegenden Berufungsverfahren hält der Beklagte im Wesentlichen an seinem Standpunkt fest, er sei über die unlauteren Geschäftsmethoden, die fragwürdige Unternehmenspolitik und das Arbeitsklima, das sich seit der Übernahme der Geschäftsleitung durch J.\_\_\_\_ im Jahr 2017 zunehmend verschlechtert habe, frustriert gewesen. Seine Lösungsvorschläge seien ignoriert worden, weil sie gemäss J.\_\_\_\_ zu teuer gewesen seien. Er habe seine Verantwortung als technischer Leiter und

Sicherheitsbeauftragter faktisch nicht wahrnehmen können. Nachdem er mit haltlosen Vorwürfen konfrontiert worden sei, habe er die Kündigung ausgesprochen (Berufung, Rz. 9 f., 59; Stellungnahme vom 3. Juli 2023, Rz. 37 ff.).

Als Berufungsgrund macht der Beklagte zunächst eine falsche Sachverhaltsfeststellung durch eine rechtsfehlerhafte Beweiswürdigung geltend, insbesondere hinsichtlich der Partei- und Zeugenbefragungen zu den von ihm vorgebrachten Kündigungsgründen (Berufung, Ziff. IV.B). Zur systematischen Reduzierung der Abfüllmengen führt er aus, der Zeuge F.\_\_\_\_\_ habe bestätigt, dass weniger abgefüllt worden sei und dass die Anweisung von J.\_\_\_\_\_ gekommen sei. Dass der Zeuge I.\_\_\_\_\_ die falschen Abfüllmengen verneint habe, sei zu erwarten gewesen, da dieser noch bei der Klägerin tätig sei und somit in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis stehe. Seine Aussagen seien ausserdem einsilbig und voreilig erfolgt und er habe an der Hauptverhandlung regelmässig zu J.\_\_\_\_\_ geschaut, um einen gut gelaunten Eindruck zu machen. Er habe auch keine guten Deutschkenntnisse. Die Vorinstanz habe zudem übersehen, dass die Aussagen des Zeugen I.\_\_\_\_\_ darauf hindeuteten, dass dieser die Rechtschriften der Klägerin vorab vorgelegt erhalten habe. J.\_\_\_\_\_ habe erst auf Nachhaken des Gerichts die Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_ bestritten, was auch zu erwarten gewesen sei. Die Vorinstanz habe es unterlassen, sich mit der Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_ auseinanderzusetzen und begründe nicht, weshalb diese glaubwürdige Aussage nicht zu hören sei, obwohl der Zeuge F.\_\_\_\_\_ der einzige glaubwürdige Zeuge sei (Berufung, Rz. 21 ff.; Stellungnahme vom 3. Juli 2023, Rz. 14 ff.).

Die Vorinstanz hätte gestützt auf die Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_ auch die unzulässige Lagerung und Entsorgung von Chemikalien und Gefahrstoffen als erstellt erachten müssen. Die Aussage des Zeugen I.\_\_\_\_\_, der nichts von der korrekten Lagerung und Entsorgung verstehe, sei wiederum aufgrund des wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnisses zu erwarten gewesen. Die Vorinstanz habe nicht ausgeführt, weshalb die Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_ weniger glaubwürdig sei als jene des Zeugen I.\_\_\_\_\_. Ausserdem blende die Vorinstanz aus, dass der Beklagte erst seit November 2017 für die korrekte Lagerung und Entsorgung verantwortlich gewesen sei. Dass seine Verbesserungsvorschläge ignoriert worden seien, habe die zunehmende Unzufriedenheit des Beklagten erzeugt, was letztlich zum Kündigungsentschluss geführt habe. Rechtsfehlerhaft sei auch die Würdigung des VeVA-Scheins für das Jahr 2022 (recte: 2020), da der Umstand, dass die Klägerin die VeVA-Scheine für die Jahre 2018 und 2019 gerade nicht ins Recht gelegt habe, darauf hindeute, dass keine ordentliche Entsorgung stattgefunden habe (Berufung, Rz. 47 ff.; Stellungnahme vom 3. Juli 2023, Rz. 28 ff.).

Auch bezüglich der Missachtung der Sicherheitsvorschriften sei die Vorinstanz ohne nähere Begründung nicht der Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_ gefolgt, sondern jener des Zeugen I.\_\_\_\_\_, demzufolge Sicherheitsvorschriften früher missachtet worden seien, dies zwischenzeitlich aber berichtigt worden sei. Zudem werte die Vorinstanz den Sicherheitsnachweis Elektroinstallationen vom 3. Februar 2021 fälschlicherweise als Indiz dafür, dass die Sicherheitsvorschriften eingehalten worden seien, ohne zu hinterfragen, weshalb die Klägerin einen derartigen Nachweis nicht für die massgeblichen Jahre 2018 und 2019 habe einreichen können. Die Vorinstanz hätte diese Sicherheitsnachweise einfordern können (Berufung, Rz. 53 ff.; Stellungnahme vom 3. Juli 2023, Rz. 34 ff.).

Die Vorinstanz konstruiere ausserdem die falsche Sachverhaltsthese, dass der Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt habe, weil er nicht die Position erreicht habe, die er sich erhofft habe, und es sich deshalb bei den vorgebrachten Missständen um Schutzbehauptungen handle. Entgegen der Vorinstanz sei die Unzufriedenheit des Beklagten darauf zurückzuführen gewesen, dass er seine Verantwortung als technischer Leiter und Sicherheitsverantwortlicher faktisch nicht habe wahrnehmen können. Es sei irrelevant, ob er die Missstände gegenüber der Klägerin moniert habe, entscheidend sei nur der Kündigungsgrund. Die Vorinstanz habe sich auch nicht mit dem Umstand auseinandergesetzt, dass der Beklagte nicht in Personalentscheide miteinbezogen worden sei, obwohl er Kadermitarbeiter gewesen sei. Unbeachtet geblieben sei auch, dass der Beklagte von J.\_\_\_\_\_ mit ungerechtfertigten Vorwürfen konfrontiert worden und in willkürlicher Weise verwarnt worden sei, was reine Schikane sei, und die Klägerin schon alleine deswegen die Kündigung seitens des Beklagten zu verantworten habe. Seine detaillierten Ausführungen zu den Vorwürfen seien weder widerlegt noch berücksichtigt worden (Berufung, Rz. 58 ff.; Stellungnahme vom 3. Juli 2023, Rz. 37 ff.).

Schliesslich habe die Vorinstanz Art. 340a OR rechtsfehlerhaft angewendet, indem sie es als Schutzbehauptung bewertet habe, dass sich der Beklagte mangels realistischer Aussichten zufolge seines Alters und der hohen Konkurrenz nicht in Deutschland beworben habe. Es sei dem Beklagten auch nicht zuzumuten, seine Familie in der Schweiz zu lassen, wo sie ihren Lebensmittelpunkt habe (Berufung, Rz. 63 ff.; Stellungnahme vom 3. Juli 2023, Rz. 41 ff.).

### **3.2.**

Die Klägerin entgegnet im Wesentlichen, der Beklagte habe die Aussagen des Zeugen F.\_\_\_\_\_ zur systematischen Reduzierung der Abfüllmengen aus dem Zusammenhang gerissen. Die Glaubwürdigkeit seiner Aussagen sei in Frage zu stellen, da dieser selbst mit J.\_\_\_\_\_ Probleme gehabt habe und sich vermutlich mit dem Beklagten im Vorfeld zur Hauptverhandlung ausgetauscht habe. Der Zeuge I.\_\_\_\_\_ habe die



systematische Reduzierung der Abfüllmengen glaubhaft verneint. Die Vorinstanz habe sich eingehend mit den Zeugenaussagen auseinandergesetzt und sei zutreffend zum Schluss gekommen, dass der Beweis für die Behauptung des Beklagten nicht erbracht worden sei (Berufungsantwort, Rz. 26 ff.; Stellungnahme vom 12. Juli 2023, Rz. 13 ff.).

Auch hinsichtlich der unzulässigen Lagerung und Entsorgung von Chemikalien und Gefahrstoffen habe der Beklagte die Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_ aus dem Zusammenhang gerissen. Die Vorinstanz habe sich detailliert mit den Aussagen der Zeugen F.\_\_\_\_\_ und I.\_\_\_\_\_ auseinandergesetzt. Sie habe zutreffend festgestellt, dass zweifelhaft sei, ob die nicht vorschriftsgemässe Lagerung ein Kündigungsgrund gewesen sei, da der Zeuge F.\_\_\_\_\_ ausgesagt habe, dass Stoffe schon seit Beginn seiner Anstellung im Jahr 2006 in einem Lager gelagert worden seien, die dort nicht hingehörten. Der Beklagte behaupte neu, er habe ab November 2017 die unzulässige Lagerung einfach hingenommen, was ein unzulässiges Novum sei und nicht mit den bisherigen Ausführungen des Beklagten übereinstimme. Die VeVA-Scheine für die Jahre 2018 und 2019 habe der Beklagte bis zur Hauptverhandlung nie beantragt. Mit Stellungnahme vom 29. April 2022 habe die Klägerin daher freiwillig einen aktuellen VeVA-Schein ins Recht gelegt, der beweise, dass die Klägerin selbst keine Entsorgungen vornehme, sondern Drittfirmen damit beauftrage. Die diesbezüglichen Schlussfolgerungen der Vorinstanz seien zutreffend (Berufungsantwort, Rz. 48 ff.; Stellungnahme vom 12. Juli 2023, Rz. 30 ff.).

Dass Sicherheitsvorschriften missachtet worden seien, habe der Zeuge F.\_\_\_\_\_ nicht bestätigt. Keiner der Zeugen F.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_ und I.\_\_\_\_\_ habe ausserdem bestätigt, dass der Beklagte die Missstände gegenüber der Geschäftsleitung moniert habe. Die vorinstanzliche Aussagewürdigung sowie die Würdigung des Sicherheitsnachweises vom 3. Februar 2021 seien nicht zu beanstanden. Wären systematisch Sicherheitsvorschriften missachtet worden, hätte die Klägerin ihren Betrieb bereits vor einiger Zeit schliessen müssen, da regelmässig Kontrollen stattfinden würden und nie etwas verheimlicht werde. Selbst wenn es offene Fragen zur Einhaltung der Sicherheit im Betrieb gegeben hätte, sei damit noch keine systematische Missachtung der Sicherheitsvorschriften erstellt (Berufungsantwort, Rz. 55 ff.; Stellungnahme vom 12. Juli 2023, Rz. 38).

Die Frustration des Beklagten sei nicht auf die angeblichen unlauteren Geschäftspraktiken, sondern auf die persönliche Haltung des Beklagten gegenüber J.\_\_\_\_\_ zurückzuführen. Aus den Zeugen- und Parteiaussagen gehe hervor, dass der Beklagte mit der Strategie der Klägerin nicht einverstanden gewesen sei und er seiner Meinung nach mehr Verantwortung und Kompetenzen hätte haben müssen. Die Vorinstanz habe daher zutreffend festgestellt, dass der Beklagte alleine deshalb gekündigt habe, weil er nicht

die Position erreicht habe, die er sich erhofft habe (Berufungsantwort, Rz. 12 ff., 60 ff.; Stellungnahme vom 12. Juli 2023, Rz. 39).

Der Beklagte begründe nicht, weshalb er in Personalentscheide hätte miteinbezogen werden sollen. Er sei kein Kadermitarbeiter gewesen und habe auch keine entsprechenden Kompetenzen gehabt. Er habe auch nicht dargelegt, in welche konkreten Personalentscheide er nicht miteinbezogen worden sei, sondern habe in der Klageantwort lediglich die Kündigung von K.\_\_\_\_\_ erwähnt, ohne zu substantiieren, dass dies für die Kündigung des Beklagten ausschlaggebend gewesen sei. Im Übrigen erkenne er, dass der Nichteinbezug in Personalentscheide zwar einen begründeten Anlass zur Kündigung darstellen könne, jedoch im Einzelfall beurteilt werden müsse, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerade aufgrund dessen unzumutbar geworden sei, was vorliegend nicht der Fall sei. Die Vorinstanz habe sich auch mit der Behauptung, dass der Beklagte mit ungerechtfertigten Vorwürfen konfrontiert und willkürlich verwarnt worden sei, auseinandergesetzt und sei richtigerweise zum Schluss gekommen, dass dies nicht belegt sei (Berufungsantwort, Rz. 64 ff.; Stellungnahme vom 12. Juli 2023, Rz. 41 f.).

Schliesslich sei an der Würdigung der Vorinstanz, dass das Konkurrenzverbot das wirtschaftliche Fortkommen des Beklagten nicht unbillig erschwert habe, nichts zu beanstanden. Die Behauptung des Beklagten, dass es ihm bis heute nicht gelungen sei, eine vergleichbar bezahlte Stelle zu finden, sei unbelegt. Es dürfte klar sein, dass der Beklagte seine Tätigkeit bei der C.\_\_\_\_\_ AG und D.\_\_\_\_\_ AG nur angetreten habe, um der Klägerin zu schädigen (Berufungsantwort, Rz. 67 ff.; Stellungnahme vom 12. Juli 2023, Rz. 43 ff.).

#### **4.**

##### **4.1.**

Gemäss Art. 340 Abs. 1 OR kann sich der handlungsfähige Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich verpflichten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten, insbesondere weder auf eigene Rechnung ein Geschäft zu betreiben, das mit dem des Arbeitgebers in Wettbewerb steht, noch in einem solchen Geschäft tätig zu sein oder sich daran zu beteiligen. Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte (Art. 340 Abs. 2 OR).

##### **4.2.**

Das Konkurrenzverbot ist nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen, so dass eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers ausgeschlossen ist (Art. 340a Abs. 1 OR).

Eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens liegt vor, wenn das Konkurrenzverbot die künftige Erwerbsmöglichkeit des Verpflichteten ungebührlich beschränkt, sei es wegen der Dauer, des Ortes oder des Gegenstandes des Verbots (BGE 96 II 139 E. 3b). Eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens ist namentlich dann anzunehmen, wenn ein Konkurrenzverbot den Arbeitnehmer zu einer beruflichen Umstellung zwingt oder ihm umgekehrt eine solche verwehrt. Ein Wohnsitz- oder Branchenwechsel wird demgegenüber regelmässig als zumutbar erachtet (HEEB, Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot nach Art. 340-340c OR, 2016, S. 137 m. H.).

#### **4.3.**

Das Konkurrenzverbot fällt u.a. dahin, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst (Art. 340c Abs. 2 OR). Es ist dabei auf den tatsächlichen Kündigungsgrund abzustellen (BGE 130 III 353 E. 2.2.2). Als begründeter Anlass i.S.v. Art. 340c Abs. 2 OR gilt jedes der anderen Partei zuzurechnende Ereignis, das bei einer vernünftigen kaufmännischen Erwägung einen erheblichen Anlass zur Kündigung geben kann. Als begründeter Anlass gelten beispielsweise eine wesentlich unter dem Marktüblichen liegende Entlohnung, eine dauerhafte Arbeitsüberlastung wegen Personalmangels, ein generell schlechtes Betriebsklima sowie das Nichteinhalten von Versprechungen oder einer Zusicherung erweiterter Kompetenzen (vgl. BRÜHWILER, Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, N. 3 zu Art. 340c OR m.H.; PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar, N. 1 und N. 4 zu Art. 340c OR; BGE 130 III 353 E. 2.2.1). Kein begründeter Anlass sind demgegenüber persönliche Animositäten zwischen zwei Mitarbeitern, eine für den Prozess vorgeschobene Unzufriedenheit am Arbeitsplatz oder das fehlende Interesse des Arbeitgebers an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl. 2012, N. 6 zu Art. 340c OR). Ob ein begründeter Anlass im Einzelfall gegeben ist, ist eine Ermessensfrage (HEEB, a.a.O. S. 147). Zudem muss zwischen dem begründeten Anlass und der Kündigung ein Kausalzusammenhang bestehen (vgl. STAEHELIN, in: Schmid [Hrsg.], Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, 2014, N. 9 zu Art. 340c OR; HEEB, a.a.O., S. 147, 151).

#### **4.4.**

Nach Art. 8 ZGB hat in der Regel jene Partei das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet. Folglich trägt die beweisbelastete Partei die Gefahr des Misslingens des Beweises und damit des Unterliegens im Prozess (LARDELLI/VETTER, in: Basler Kommentar, 7. Aufl. 2022, N. 4 zu Art. 8 ZGB). Die Beweislast für die Voraussetzungen des Wegfalls des Konkurrenzverbots trägt der Arbeitnehmer, da es sich bei den Einreden nach Art. 340c Abs. 2 OR um rechtsaufhebende Tatsachen handelt (vgl. HEEB, a.a.O., S. 146). Der Arbeitnehmer hat auch

den Kausalzusammenhang zwischen der Kündigung und dem vom Arbeitgeber zu verantwortenden Verhalten nachzuweisen (HEEB, a.a.O., S. 151).

Nach dem bundesrechtlichen Regelbeweismass gilt ein Beweis als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist (BGE 132 III 715 E. 3.1). Gemäss Art. 157 ZPO bildet sich das Gericht seine Überzeugung nach freier Würdigung der Beweise. Die Beweiswürdigung muss begründet und sachlich vertretbar sein (HASENBÖHLER, in: ZPO-Komm., a.a.O., N. 7 zu Art. 157 ZPO m.H.). Aus der Begründung muss hervorgehen, welche Überlegungen und Wertungen zu welchem Schluss geführt haben, was besonders bei sich widersprechenden Beweismitteln angezeigt ist. Die Würdigung ist nicht schon deshalb falsch, weil auch andere tatsächliche Feststellungen hätten getroffen werden können, was nicht zuletzt daraus folgt, dass die Würdigung eine subjektive Komponente aufweist (GUYAN, in: Basler Kommentar, 3. Aufl. 2017, N. 3 zu Art. 157 ZPO). Erst aufgrund einer in sich stimmigen Gesamtschau kann der Schluss gezogen werden, dass eine Tatsachenbehauptung bewiesen ist (HASENBÖHLER, in: ZPO-Komm., a.a.O., N. 16 zu Art. 157 ZPO m. H.). Im Zentrum der Würdigung von Aussagen steht deren Glaubhaftigkeit (BGE 128 I 81 E. 2). Ein Zeugnis ist ein schwierig zu bewertendes und ein relativ unzuverlässiges Beweismittel (vgl. BGE 118 Ia 28 E. 1c). Das Prüfen der Glaubhaftigkeit von Aussagen ist primär Sache des Gerichts (BGE 129 I 49 E. 4), dem dabei ein weites Ermessen zusteht (vgl. GUYAN, a.a.O., N. 6a zu Art. 157 ZPO).

## **5.**

### **5.1.**

#### **5.1.1.**

Der Beklagte rügt zunächst, die Vorinstanz habe die Zeugenaussagen zu den vorgebrachten Missständen, namentlich zur systematischen Reduzierung der Abfüllmengen, zur unzulässigen Lagerung und Entsorgung von Chemikalien und Gefahrstoffen sowie zur Missachtung der Sicherheitsvorschriften unzutreffend gewürdigt (E. 3.1 hiavor).

#### **5.1.2.**

Entgegen den Ausführungen des Beklagten setzte sich die Vorinstanz mit sämtlichen Zeugenaussagen zur systematischen Reduzierung der Abfüllmengen auseinander (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.1). Sie berücksichtigte auch die Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_, dass man 2017 angefangen habe, 10 Liter weniger in die Fässer abzufüllen. Die Anweisung sei von J.\_\_\_\_\_ gekommen und habe sich an ihn und die Betriebsmitarbeiter gerichtet (Protokoll vom 29. August 2022 [Protokoll], S. 8). Der Zeuge G.\_\_\_\_\_, der bis 2017 als Geschäftsführer und bis 2019 als Verwaltungsrat und Berater der Geschäftsleitung bei der Klägerin tätig war, sagte aus, dass er nichts über fragwürdige Geschäftspraktiken wisse (Protokoll, S. 16). Der Zeuge I.\_\_\_\_\_ verneinte demgegenüber, dass weniger

abgefüllt werde, als auf dem Container angegeben; was geschrieben werde, das stimme (Protokoll, S. 24). Der Zeuge I.\_\_\_\_\_ bezog sich damit nicht auf die Rechtsschriften der Klägerin, sondern bestätigte, dass die Angaben auf den Containern korrekt seien. Es bestehen somit keine Anhaltspunkte, dass der Zeuge I.\_\_\_\_\_ die Rechtsschriften der Klägerin vorab erhalten hätte. Dem Beklagten ist zwar darin beizupflichten, dass die Aussagen des Zeugen I.\_\_\_\_\_ mit Zurückhaltung zu würdigen sind, da dieser im Zeitpunkt der Hauptverhandlung bei der Klägerin angestellt war. Dem Beklagten ist auch zuzustimmen, dass zu erwarten war, dass J.\_\_\_\_\_ als Vertreter der Klägerin die Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_ und die systematische Reduzierung der Abfüllmengen bestreiten würde (Protokoll, S. 29). Demgegenüber gilt es auch zu berücksichtigen, dass der Zeuge F.\_\_\_\_\_ nach eigenen Angaben ebenfalls ein schwieriges Verhältnis mit J.\_\_\_\_\_ hatte (Protokoll, S. 5 f.) und mit dem Beklagten nach dessen Kündigung offenbar in Kontakt stand (Protokoll, S. 10), sodass auch seine Aussagen mit Vorsicht zu würdigen sind. Die Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_ vermag für sich allein die Richtigkeit der beklagten Behauptung nicht zu beweisen. Die Vorinstanz kam somit zutreffend zum Schluss, dass aufgrund der widersprüchlichen Zeugenaussagen der Vorwurf der systematischen Reduzierung der Abfüllmengen nicht erstellt ist.

### **5.1.3.**

Entgegen den Ausführungen des Beklagten setzte sich die Vorinstanz auch mit den Zeugenaussagen zur unzulässigen Lagerung und Entsorgung von Chemikalien und Gefahrstoffen auseinander (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.2). Sie würdigte sowohl die Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_, wonach es von Anfang an ein Lager gegeben habe, wo ein paar Stoffe gelagert worden seien, die nicht dorthin gehört hätten (Protokoll, S. 10), sowie jene des Zeugen I.\_\_\_\_\_, dem nicht bekannt gewesen sei, dass Chemikalien und Gefahrenstoffe nicht vorschriftenkonform entsorgt worden seien (Protokoll, S. 24). Der Beklagte erkennt wiederum, dass die Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_ allein den Vorwurf nicht ausreichend zu belegen vermag. Hinzu kommt, dass selbst der Zeuge F.\_\_\_\_\_ nicht bestätigen konnte, dass anlässlich der Betriebsinspektion gegenüber den Inspektoren falsche Tatsachen behauptet worden seien oder diesen etwas vorgemacht worden sei, wie es der Beklagte vor Vorinstanz behauptete (Klageantwort, Rz. 26 f., act. 30), sondern er sagte aus, dass sie mit offenen Karten gespielt hätten und die Inspektoren alles gesehen hätten (Protokoll, S.12). Die Vorinstanz hat somit zutreffend gefolgert, dass der Vorwurf der unzulässigen Lagerung gestützt auf die Zeugenaussagen nicht erhellt. Der von der Klägerin ins Recht gelegte Begleitschein für den Verkehr mit Sonderabfällen in der Schweiz (VeVA-Schein) vom 3. März 2022 (Beilage 1 zur Novenstellungnahme zur Duplik vom 29. April 2022) belegt bloss exemplarisch, dass für eine Entsorgung an diesem Tag ein externes Entsorgungsunternehmen beauftragt wurde. Daraus lässt sich entgegen der Vorinstanz nicht pauschal herleiten, dass die Klägerin auch

in der Vergangenheit Drittfirmen mit der Entsorgung beauftragte. Gestützt auf die Tatsache, dass die Klägerin die VeVA-Scheine für die Jahre 2018 und 2019 nicht ins Recht legte, lässt sich allerdings auch nichts Gegenteiliges feststellen. Der Beklagte unterliess es sodann, die Edition der VeVA-Scheine für die Jahre 2018 und 2019 im vorinstanzlichen Verfahren zu verlangen (E. 1.3 hiervor), sodass der Klägerin nicht angelastet werden kann, dass sie diese nicht offenlegte. Ohnehin ist fraglich, was der Beklagte aus den VeVA-Scheinen vergangener Jahre zu seinen Gunsten hätte ableiten können, würde dies doch höchstens belegen, dass die Klägerin bereits in der Vergangenheit Drittfirmen mit der Entsorgung beauftragt und diese eben nicht selber vorgenommen hatte. Selbst wenn die Klägerin keine solche Scheine vorlegen könnte, wäre damit noch nicht belegt, dass die Klägerin Chemikalien und Gefahrstoffe unzulässig entsorgte. Weitere Beweismittel, welche die vom Beklagten vorgebrachten Missstände wie die Entsorgung chemischer Lösungen und Chemieabwasser mangels Bewilligung, die anlässlich einer Betriebsinspektion Mitte 2018 festgestellten Verstösse und Mängel sowie das gegenüber den Inspektoren verschwiegene und bewilligte Aussenlager mit Gefahrstoffen (Klageantwort, Rz. 25 ff., act. 29 f.) belegen könnten, befinden sich nicht in den Akten. Mit der Vorinstanz ist somit festzustellen, dass dem Beklagten der Nachweis für die unzulässige Lagerung und Entsorgung von Chemikalien und Gefahrstoffen nicht gelingt.

#### **5.1.4.**

Zur Missachtung der Sicherheitsvorschriften sagte der Zeuge F.\_\_\_\_\_ aus, man könne immer etwas verbessern; sie hätten Vorschläge angebracht, diese seien aber nie gross umgesetzt worden. Die Kontrollen des Amts für Umwelt seien jedoch im Grossen und Ganzen gut verlaufen. Gewisse Punkte seien angesprochen und sporadisch umgesetzt worden. Er vermutete, dass der Beklagte diese Punkte gegenüber der Klägerin moniert habe (Protokoll, S. 10). Der Zeuge G.\_\_\_\_\_ sagte aus, er denke, dass die Sicherheit bis 2017 gewährleistet gewesen sei (Protokoll, S. 17). Der Zeuge I.\_\_\_\_\_ sagte aus, dass vor 5 bis 6 Jahren Sicherheitsvorschriften missachtet worden seien, dies aber richtiggestellt worden sei (Protokoll, S. 25). Gestützt auf diese vagen und unstimmigen Zeugenaussagen ist nicht ausreichend erwiesen, dass die Klägerin Sicherheitsvorschriften missachtete. Insbesondere wurden die vom Beklagten im vorinstanzlichen Verfahren geschilderten Missstände, namentlich die unzureichenden technischen Sicherheitsmassnahmen sowie die mangelnde Absicherung der Zuleitungen des Lösungsmitteltanks und der IB-Container (Klageantwort, Rz. 29 ff., act. 31), durch die Zeugenaussagen nicht bestätigt und bleiben damit unbelegt. Der Zeuge F.\_\_\_\_\_ implizierte zwar, dass die angebrachten Vorschläge aus finanziellen Gründen nicht umgesetzt wurden. Damit ist aber nicht belegt, dass die Klägerin die Lösungsvorschläge des Beklagten systematisch ignorierte. Zutreffend erwog auch die Vorinstanz, dass der Sicherheitsnachweis Elektroinstallation vom 3. Februar 2021 (Beilage 2 zur

Novenstellungnahme zur Duplik vom 29. April 2022) indiziert, dass die Klägerin technische Sicherheitsvorschriften nicht missachtete (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.3.). Auch diesbezüglich kann der Klägerin nicht angelastet werden, dass sie entsprechende Nachweise nicht für die Jahre 2018 und 2019 einreichte, und der Vorinstanz nicht vorgeworfen werden, dass sie diese nicht von sich aus einforderte, oblag es doch dem Beklagten als beweisbelastete Partei, die Edition der Sicherheitsnachweise zu beantragen (E. 1.3 hiervor). Mangels rechtsgenügender Beweise ist somit auch der Vorwurf der Missachtung der Sicherheitsvorschriften nicht erstellt.

#### **5.1.5.**

Folglich ist am Ergebnis der vorinstanzlichen Beweiswürdigung nichts zu beanstanden. Gestützt auf die Zeugen- und Parteiaussagen sind die vom Beklagten geltend gemachten Missstände nicht erstellt. Es kann daher offenbleiben, ob diese überhaupt einen begründeten Anlass i.S.v. Art. 340c Abs. 2 OR darstellen würden.

Selbst wenn die Missstände nachgewiesen wären, belegte der Beklagte nicht, dass diese kausal für seine Kündigung waren (E. 4.3. f. hiervor). Für diese Frage ist relevant, ob er die geltend gemachten Missstände vor der Kündigung gegenüber der Klägerin monierte, was ein Indiz für ein entsprechendes Kündigungsmotiv wäre. Entsprechende Nachweise, wie beispielsweise interne E-Mails, befinden sich allerdings nicht in den Akten. Den Protokollen der Mitarbeitergespräche vom 8. Juni 2018 (Beilage 5 zur Klageantwort), 7. Oktober 2019 (Beilage 10 zur Klageantwort) und 10. Oktober 2019 (Beilage 11 zur Klageantwort) lässt sich ausserdem nicht entnehmen, dass sich der Beklagte über die angeblichen Missstände beschwert hätte, wie vom ihm behauptet (Berufung, Rz. 10; Klageantwort, Rz. 17, act. 27). Auch gestützt auf die Partei- und Zeugenaussagen ist nicht erstellt, dass der Beklagte die geltend gemachten Missstände gegenüber der Klägerin beanstandete (Protokoll, S. 10, 17, 21), da der Zeuge F.\_\_\_\_\_ nur mutmasste, dass der Beklagte diese Punkte monierte (Protokoll, S. 10). Im Übrigen hätte nach der Aussage des Zeugen F.\_\_\_\_\_, auf welche sich der Beklagte stützt, der Missstand mit den zu geringen Abfüllmengen bereits 2017 begonnen (Protokoll S. 8 f.). Auch der angebliche Missstand der nicht korrekten Lagerung von Abfällen hätte dem Beklagten nach seinen eigenen Erwägungen spätestens im November 2017 bekannt sein müssen, da er nach seinen Angaben ab dann die Verantwortung dafür trug (Eingabe vom 3. Juli 2023, Rz. 28). Die Kündigung sprach der Beklagte aber erst rund zwei Jahre später aus. Auch dies spricht dagegen, dass die behaupteten Missstände kausal für seine Kündigung gewesen wären (vgl. BGE 82 II 142 E. 2). Damit ist ohnehin auch die Kausalität zwischen den vorgebrachten Missständen und der Kündigung nicht nachgewiesen.

## **5.2.**

### **5.2.1.**

Der Beklagte rügt weiter, die Vorinstanz konstruiere die unzutreffende Sachverhaltsthese, dass der Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt habe, weil er nicht die Position erreicht habe, die er sich erhofft habe und es sich deshalb bei den vorgebrachten Missständen um reine Schutzbehauptungen handle. Entgegen der Vorinstanz sei seine Unzufriedenheit darauf zurückzuführen gewesen, dass er seine Verantwortung als technischer Leiter und Sicherheitsverantwortlicher faktisch nicht habe wahrnehmen können (E. 3.1 hiavor).

### **5.2.2.**

Der Beklagte führte anlässlich der Hauptverhandlung aus, als er 2012 in die Schweiz gekommen sei, sei ihm eine Stelle als technischer Leiter mit jeglichen Kompetenzen und Verantwortung versprochen worden. Er habe dies als Chance gesehen, etwas zu verbessern, und sei daher in die Schweiz gekommen. Eine geschäftsführende Position bzw. eine Position im administrativen und strategischen Bereich habe er nie gewollt. Es habe sich dann herausgestellt, dass er die gleiche Position habe und gleiche Anerkennung von J.\_\_\_\_\_ bekomme, wie jeder andere Mitarbeiter, obwohl er technischer Leiter gewesen sei. Er sei sehr unzufrieden gewesen, weil er keine Kompetenzen gehabt habe, er aber die Verantwortung für die Handlungen von J.\_\_\_\_\_ habe übernehmen müssen. J.\_\_\_\_\_ habe behauptet, ein Produktionsleiter müsse unter der Geschäftsführung stehen, seine Idee sei es aber gewesen, dass ihm als technischer Leiter zuerst der Produktionsleiter und dann die weiteren Mitarbeiter unterstellt seien (Protokoll, S. 33 ff.). Auch aus dem Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 8. Juni 2018 (Beilage 5 zur Klageantwort) geht hervor, dass der Beklagte unzufrieden und demotiviert war, weil ihm Handlungs-, Gestaltungs- und Verwirklichungsmöglichkeiten fehlten. Er sei ehrgeizig und verspüre ein starkes Geltungsbedürfnis, sein Ehrgeiz in der Firma sei aber nicht gefragt. Er habe ein Problem damit, ein "einfacher" Mitarbeiter zu sein und verspüre einen Stillstand.

Es erscheint damit wahrscheinlich, dass die Unzufriedenheit des Beklagten wegen unzureichender Kompetenzen und fehlender Entfaltungsmöglichkeiten sowie das schlechte Arbeitsverhältnis mit J.\_\_\_\_\_ seinen Kündigungsentschluss begründeten. Es ist indes nicht nachweislich erstellt, dass dem Beklagten vor Stellenantritt gewisse Kompetenzen versprochen wurden, die ihm später nicht erteilt wurden. Im Weiteren ist unklar, ob dem Beklagten die Kompetenzen überhaupt zustanden, die ihm nach seinem Empfinden fehlten. Es ist ebenso denkbar, dass sich der Beklagte von seiner Funktion bei der Klägerin schlicht mehr erhofft hatte und er in seinen Erwartungen enttäuscht wurde. Gestützt auf die Aktenlage erscheint es plausibel, dass sich der Beklagte aufgrund seines Anerkennungsbedürfnisses in seiner Tätigkeit bei der Klägerin nicht erfüllt fühlte



und sich nicht so verwirklichen konnte, wie er es sich vorgestellt hatte, woraus sich eine generelle Unzufriedenheit entwickelte. Dies meinte wohl auch die Vorinstanz, als sie erwog, dass die Kündigung des Beklagten auf die Tatsache zurückzuführen sei, dass er nicht die "Position" erreicht habe, die er sich erhofft habe (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.5).

### **5.2.3.**

Der Beklagte vermochte damit nicht nachzuweisen, dass der Klägerin zuzurechnende Missstände oder Fehlverhalten sein tatsächliches Kündigungsmotiv darstellten. Mindestens ebenso wahrscheinlich erscheint, dass ihn seine generelle Unzufriedenheit bzw. Unerfülltheit zur Kündigung bewegten. Somit vermag der Beklagte keinen von der Klägerin zu verantwortenden Kündigungsanlass i.S.v. Art. 340c Abs. 2 OR zu beweisen.

## **5.3.**

### **5.3.1.**

Ferner rügt der Beklagte, die Vorinstanz habe bei der Sachverhaltsfeststellung nicht berücksichtigt, dass er in Personalentscheide nicht einbezogen worden sei (E. 3.1 hiervor).

### **5.3.2.**

Zunächst ist strittig, ob der Beklagte überhaupt die Kompetenz für Personalentscheide hatte. Der Zeuge F.\_\_\_\_\_ sagte diesbezüglich aus, ab 2017 hätten J.\_\_\_\_\_ und die Zeugin H.\_\_\_\_\_ (Leiterin Personal) diese Kompetenz gehabt, davor der Zeuge G.\_\_\_\_\_, in Rücksprache mit dem Abteilungsleiter (Protokoll, S. 11). Die Zeugin H.\_\_\_\_\_ gab an, der Zeuge G.\_\_\_\_\_ sei bis 2019 noch als Verwaltungsrat und Berater der Geschäftsleitung tätig gewesen und habe lange mit J.\_\_\_\_\_ Personalentscheide mitgetragen und mitunterzeichnet. Diese seien jeweils in Rücksprache mit der Geschäftsleitung erfolgt (Protokoll, S. 19). Gestützt darauf ist festzustellen, dass die Kompetenz für Personalentscheide grundsätzlich bei der Geschäftsleitung lag, seit 2017 also bei J.\_\_\_\_\_ und davor beim Zeugen G.\_\_\_\_\_. Dass Personalentscheide auch nach 2017 in Rücksprache mit den Abteilungsleitern erfolgten, ergibt sich nicht aus den Zeugenaussagen. Eine entsprechende Kompetenz des Beklagten ist auch nicht in seinen Stellenbeschreibungen aufgeführt (Beilagen 2 und 3 zur Klageantwort). Der Beklagte legte auch nicht konkret dar, in welche Personalentscheide er hätte einbezogen werden müssen. Beispielhaft erwähnte er in der Klageantwort (Rz. 37, 72, act. 32, 41) die Entlassung von K.\_\_\_\_\_, der angeblich wegen seiner Homosexualität abschätzig behandelt und entlassen worden sei. Der Beklagte verkennet allerdings, dass nicht jeder Nichteinbezug eines Kadermitarbeiters in einen Personalentscheid einen begründeten Anlass i.S.v. Art. 340c Abs. 2 OR darstellt, vielmehr muss es sich um einen besonders wichtigen Personalentscheid handeln (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 6 m.H.). Der Beklagte behauptet selbst nicht, dass es sich bei der Entlassung von K.\_\_\_\_\_ um

einen wichtigen Personalentscheid gehandelt habe. Ausserdem machte er geltend, er habe sich für K.\_\_\_\_\_ eingesetzt (Klageantwort, Rz. 37, act. 32), was eher darauf hindeutet, dass er in diesen Personalentscheid miteinbezogen wurde. Ohnehin ist die Kausalität zwischen dem Nichteinbezug in Personalentscheide und der Kündigung des Beklagten nicht nachgewiesen (E. 5.1 f. hiavor).

### **5.3.3.**

Folglich ist nicht dargetan, dass der Beklagte unberechtigterweise nicht in wichtige Personalentscheide miteinbezogen wurde und dass dies kausal für die Kündigung des Beklagten war, sodass auch darin kein von der Klägerin zu verantwortender begründeter Anlass i.S.v. Art. 340c Abs. 2 OR zu erblicken ist.

## **5.4.**

### **5.4.1.**

Weiter rügt der Beklagte, die Vorinstanz habe sich nicht damit auseinandergesetzt, dass er von J.\_\_\_\_\_ mit ungerechtfertigten Vorwürfen konfrontiert worden und in willkürlicher Weise verwarnet worden sei (E. 3.1 hiavor).

### **5.4.2.**

Dem Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 7. Oktober 2019 (Beilage 10 zur Klageantwort) ist zu entnehmen, dass der Beklagte verwarnet wurde, nachdem J.\_\_\_\_\_ eine Beschwerde über das Verhalten des Beklagten gegenüber einem Geschäftspartner erhalten hatte. Zudem wurde gegenüber dem Beklagten für vier Vorfälle ein Verweis ausgesprochen. Der Beklagte führte in der Klageantwort (Rz. 46, act. 35) aus, weshalb diese Vorwürfe ungerechtfertigt gewesen sein sollen. Er machte geltend, dass dies der endgültige Auslöser für die Kündigung gewesen sei, da ihm klar geworden sei, dass er bei der Klägerin nicht länger willkommen sei und dass diese Vorwürfe konstruiert worden seien, um einen Kündigungsgrund zu kreieren, sodass das Konkurrenzverbot auch bei einer Arbeitgeberkündigung nicht dahinfallen würde (Klageantwort, Rz. 72, act. 42). Es trifft zwar zu, dass sich die Vorinstanz mit diesen Vorwürfen und der Verwarnung im angefochtenen Entscheid nicht näher auseinandersetzte. Der Beklagte hat allerdings nicht substantiiert behauptet und bewiesen, dass die Verwarnung in einer Weise willkürlich oder schikanierend gewesen wäre, dass sie einen begründeten Anlass für eine Kündigung nach Art. 340c Abs. 2 ZGB darstellen würde. Soweit sich die Verwarnung auf eine Aussage gegenüber einem Geschäftspartner bezog, ging sie nachweislich auf eine Reklamation dieses Geschäftspartners zurück (vgl. Replik, Rz. 37, act. 67 f.; E-Mail vom 25. September 2019, Replikbeilage 3). Soweit sie die angebliche Beleidigung von Teammitgliedern betraf, ist unbestritten, dass der Kläger in ihrem Zusammenhang das Wort "Affen" verwendete (vgl. Klage, Rz. 46, act. 35), was als unangemessene Wortwahl erscheint, selbst wenn er die Mitarbeiter nach seiner Darstellung mit seinen Worten habe verteidigen wollen, indem

er verlangt habe, man solle sie nicht "wie Affen behandeln". Eine diesbezügliche Verwarnung scheint nicht unangebracht. Ebenso wenig ist es grundsätzlich zu beanstanden, wenn ein Mitarbeiter dazu angehalten wird, seine Ferien rechtzeitig anzumelden und nach Kundenbesuchen einen Rapport zu erstellen. Eine entsprechende einmalige Abmahnung stellt, selbst wenn sie unberechtigt erfolgt sein sollte, keinen Kündigungsanlass im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR dar. Aufgrund der noch am selben Tag erfolgten Kündigung liegt es zwar nahe, dass das Mitarbeitergespräch vom 7. Oktober 2019 und die darin ausgesprochene Verwarnung den Kläger zur Kündigung veranlasste; nicht jede Kritik am Arbeitnehmer bedeutet jedoch einen begründeten Anlass zur Kündigung, welcher nach Art. 340c Abs. 2 OR zum Wegfall des Konkurrenzverbotes führen würde. Eine schikanöse oder willkürliche Verwarnung ist, wie ausgeführt, weder ausreichend dargelegt noch belegt.

#### **5.4.3.**

Der Beklagte vermag auch mit diesem Vorwurf keinen von der Klägerin zu verantwortenden begründeten Anlass i.S.v. Art. 340c Abs. 2 OR nachzuweisen.

#### **5.5.**

##### **5.5.1.**

Pauschal bringt der Beklagte vor, er halte daran fest, dass sich das Betriebsklima seit der Übernahme der Geschäftsleitung durch J. \_\_\_\_\_ zunehmend verschlechtert habe (E. 3.1 hiervor).

##### **5.5.2.**

Ein generell schlechtes Betriebsklima kommt grundsätzlich als begründeter Anlass i.S.v. Art. 340c Abs. 2 OR in Betracht (E. 4.3 hiervor). Aus den Akten geht auch hervor, dass das Verhältnis zwischen dem Beklagten und J. \_\_\_\_\_ problembehaftet und schwierig war. Solche bilateralen Feindseligkeiten sind jedoch von einem generell schlechten Betriebsklima zu unterscheiden. Gestützt auf die Zeugenaussagen (Protokoll, S. 6, 18 f., 25) lässt sich nicht feststellen, dass sich das Betriebsklima seit der Übernahme der Geschäftsleitung durch J. \_\_\_\_\_ allgemein verschlechterte. Die Vorinstanz gibt die in diesem Zusammenhang getätigten Zeugenaussagen zutreffend wieder (angefochtener Entscheid, E. 3.2.5.4.4) und der Beklagte legt in seiner Berufung nicht dar, inwiefern die Vorinstanz diese falsch gewürdigt haben soll.

##### **5.5.3.**

Folglich ist auch kein von der Klägerin zu verantwortender begründeter Anlass i.S.v. 340c Abs. 2 OR aufgrund eines generell schlechten Betriebsklimas gegeben.

**5.6.**

Zusammenfassend vermag der Beklagte nicht nachzuweisen, dass seine Kündigung auf einen von der Klägerin zu verantwortenden begründeten Anlass i.S.v. Art. 340c Abs. 2 OR zurückzuführen ist. Das Konkurrenzverbot ist somit nicht dahingefallen.

**6.**

**6.1.**

Der Beklagte macht schliesslich geltend, die Vorinstanz habe Art. 340a OR rechtsfehlerhaft angewendet, wonach ein Konkurrenzverbot das wirtschaftliche Fortkommen eines Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren darf, indem es die Vorinstanz als Schutzbehauptung werte, dass der Beklagte keine realistischen Aussichten auf eine Stelle in Deutschland habe und seine Familie nicht in der Schweiz lassen können (E. 3.1 hiervor).

**6.2.**

Der Beklagte verfügt nach eigenen Angaben über ein qualifiziertes technisches Verständnis, berufliche Qualifikationen und eine rund dreissigjährige Berufserfahrung im Bereich chemischer Oberflächenbehandlungen und der damit verbundenen Bereiche der Sicherheit, Umwelt und Entsorgung (Berufung, Rz. 65, act. 40). Er macht geltend, er habe aufgrund seines Alters und der grossen Konkurrenz keine realistische Chance auf eine Stelle in Deutschland gehabt und habe seine Familie (seine Ehefrau, seine Tochter und seinen Enkel) nicht in der Schweiz lassen können (Berufung, Rz. 65, act. 40; Protokoll, S. 37). Gemäss eigenen Angaben bewarb sich der Beklagte jedoch gar nie in Deutschland (Protokoll, S. 37). Somit ist nicht nachweislich erstellt, dass der Beklagte in Deutschland keine Aussichten auf eine adäquate Stelle hatte. Dies überzeugt auch nicht, zumal der Beklagte vor seiner Anstellung bei der Klägerin mehrere Jahre in Deutschland tätig gewesen war. Die Vorinstanz würdigte die diesbezüglichen Ausführungen des Beklagten daher zutreffend als Schutzbehauptungen (angefochtener Entscheid, E. 3.2.4.3). Daneben war es dem Beklagten aufgrund des vereinbarten Konkurrenzverbots nicht verwehrt, eine Anstellung als Chemiker im Bereich der Oberflächenbehandlung in einem anderen deutschsprachigen Grenzstaat wie Österreich zu suchen. Gemäss seinen Aussagen anlässlich der Hauptverhandlung zog er dies auch selber in Erwägung (Protokoll, S. 37). Ein durch ein Konkurrenzverbot bedingter Wohnsitzwechsel ist einem Arbeitnehmer grundsätzlich zuzumuten (E. 4.2 hiervor), womit das Konkurrenzverbot in dieser Hinsicht nicht unangemessen scheint, zumal es die Vorinstanz in zeitlicher Hinsicht auf ein Jahr beschränkte (angefochtener Entscheid, E. 3.2.4.2.2). Im Übrigen stand es dem Beklagten frei, in der Schweiz eine Arbeitstätigkeit aufzunehmen, die nicht mit der Tätigkeit der Klägerin konkurrenziert. Da er eine rund 30-jährige Berufserfahrung als Chemiker ausweist, konnte der Beklagte beispielsweise eine Tätigkeit als Chemiker in einer anderen Branche als im Bereich der chemischen Oberflächenbehandlung suchen. Der Beklagte widerlegt

auch nicht, dass es ihm zuzumuten war, eine Anstellung auf dem Gebiet der industriellen Wasser- und Abwasseraufarbeitung oder als Sicherheitsbeauftragter aufzunehmen, wie es die Vorinstanz erwog (angefochtener Entscheid, E. 3.2.4.3).

**6.3.**

Folglich vermag der Beklagte nicht überzeugend darzulegen, inwiefern das vereinbarte Konkurrenzverbot sein wirtschaftliches Fortkommen unbillig erschwerte. Eine unrichtige Rechtsanwendung von Art. 340a OR durch die Vorinstanz lässt sich nicht ausmachen.

**7.**

Die Berufung erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

**8.**

**8.1.**

Gemäss Art. 114 lit. c ZPO werden im Entscheidverfahren bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 weder für das Verfahren vor erster Instanz noch im Rechtsmittelverfahren Gerichtskosten erhoben (RÜEGG/RÜEGG, in: Basler Kommentar, 3. Aufl. 2017, N. 2 zu Art. 114 ZPO).

**8.2.**

Von der Zusprechung einer Parteientschädigung ist gestützt auf Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 Abs. 1 EG ZPO für das Verfahren vor erster Instanz wie auch für das Rechtsmittelverfahren abzusehen.

---

**Das Obergericht erkennt:**

**1.**

Die Berufung wird abgewiesen.

**2.**

Es wird keine Gerichtsgebühr erhoben.

**3.**

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

---

Zustellung an:  
[...]

---

**Rechtsmittelbelehrung** für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 30'000.00**.

---

Aarau, 12. September 2023

**Obergericht des Kantons Aargau**

Zivilgericht, 1. Kammer

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin i.V.:

Brunner

Altwegg