

Aktenzeichen: 3 AZR 109/87

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 15. Dezember 1987

- 3 AZR 109/87 -

I. Arbeitsgericht
Osnabrück

Urteil vom 9. April 1986

- 2 Ca 40/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 9. Dezember 1986

- 13 Sa 1074/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kundenschutzabrede

Gesetz: BGB § 611 Betriebsgeheimnis; HGB § 74;
 UWG § 17; ZPO §§ 253, 322

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 109/87

13 Sa 1074/86 Niedersachsen

Verkündet am
15. Dezember 1987

Noll,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

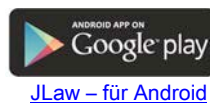
In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 1987 durch den
Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Griebeling
und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr.
Kiefer für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Dezember 1986 - 13 Sa 1074/86 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte vertreibt durch angestellte Vertreter und Handelsvertreter Wein an Endverbraucher. Der Kläger trat am 1. Juli 1982 als Angestellter in ihre Dienste. In seinem Arbeitsvertrag heißt es:

"...

7. Der ADM verpflichtet sich, alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihm von P oder anderen Gesellschaften der P -Gruppe bekannt geworden sind, geheimzuhalten. Er hat die ihm übergebenen oder in seinem Besitz befindlichen Unterlagen, wie z. B. Verkäuferhandbuch, Kundenkartei, Aufzeichnungen, die Kundenanschriften enthalten, u. a. sorgfältig aufzubewahren und seinem Verkaufsleiter auf dessen Wunsch hin auszuhändigen. Ein Zurückbehaltungsrecht ist insoweit ausgeschlossen. Der ADM darf sich Aufzeichnungen von Kundenanschriften oder anderen Geschäftsdaten nur mit schriftlicher Einwilligung seines Vorgesetzten anfertigen und dazu nur p eigenes Papier verwenden.



Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der ADM verpflichtet, diese in seinem Besitz befindlichen Unterlagen sowie alle sonstigen Aufzeichnungen an den zuständigen Verkaufsleiter oder eine von diesem beauftragte Person zu übergeben und seine laufenden Arbeiten so abzuschließen, daß die Weiterführung der Geschäfte ermöglicht und soweit wie möglich erleichtert wird. Der ADM ist nicht berechtigt, diese Unterlagen oder eigene Aufzeichnungen von diesen Unterlagen zurückzubehalten. Übergibt der Mitarbeiter die vorgenannten Unterlagen nicht innerhalb von 24 Stunden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder nach Dispositionsstellung, so kann P die Herausgabe wahlweise auch in B verlangen.

Alle Kundenanschriften - auch der vom ADM im Auftrag von P geworbenen Kunden - sind Eigentum von P. Sie dürfen sowohl während als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Dritten weder mitgeteilt noch sonst zugänglich gemacht werden. Der ADM verpflichtet sich auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Geheimhaltung aller Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und zur Einhaltung einer nachvertraglichen Treuepflicht.

Bei einem schuldhaften Verstoß gegen Ziff. 7 sowie Ziff. 2, Abs. 4 - 6, verpflichtet sich der ADM zur Zahlung eines Betrages in Höhe seiner Jahresgarantie, mindestens aber in Höhe von DM 200,-- pro zurückbehaltener Kundenanschrift. Die Geltendmachung eines höheren Schadens bleibt vorbehalten."

Zu Beginn seiner Beschäftigung erhielt der Kläger eine Kundenkartei ausgehändigt. Das Arbeitsverhältnis endete am 30. Juni 1983 aufgrund seiner Kündigung. Die Kundenkartei gab er zurück. Einige Restunterlagen behielt er vereinbarungsgemäß bis zum September 1983, um Aufträge abzurechnen. Seit dem 1. Juli 1983 ist der Kläger als Weinhändler im Direktvertrieb selbständig.

Mit einer am 31. Januar 1984 bei dem Arbeitsgericht Osnabrück eingegangenen Klage hat die Beklagte von dem Kläger eine



Vertragsstrafe in Höhe von 18.000,-- DM verlangt. Zur Begründung hat sie vorgetragen, daß der Kläger systematisch Weinproben in Hotels veranstalte und ihre Kunden abwerbe. Der Kläger hat bestritten, Unterlagen zurückgehalten zu haben. Zum Teil habe er die angesprochenen Kunden im Gedächtnis behalten, zum Teil hätten diese sich auch von selbst an ihn gewandt. Das Arbeitsgericht Osnabrück hat durch Urteil vom 11. Mai 1984 - 1 Ca 185/84 - die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen mit Urteil vom 23. Januar 1985 - 2 Sa 113/84 - der Klage in Höhe von 9.000,-- DM stattgegeben. Es hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe zumindest eine Vertragsstrafe in dieser Höhe wegen Abwerbung der Kunden verwirkt. Wie lange die Unterlassungspflicht des Klägers gelte, könne dahinstehen; zumindest bestehe sie ein Jahr. Die verlangte Vertragsstrafe von 18.000,-- DM sei jedoch unverhältnismäßig hoch, weil sie den Verdienst des Klägers für mehr als ein Jahr abschöpfe. Die vom Kläger gegen dieses Urteil eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde ist vom Senat am 10. Juli 1985 - 3 AZN 168/85 - zurückgewiesen worden. Die ausgeurteilte Vertragsstrafe hat der Kläger bezahlt.

Mit Schreiben vom 23. April 1985 berief sich die Beklagte darauf, daß der Kläger einen ihrer Kunden aufgesucht habe, den er niemals betreut habe. Sie verlangte vollständige Auskunft zu geben, von welchen Kunden er sich schriftliche Aufzeichnungen zurückgehalten habe und welche Kunden er über die im Arbeitsgerichtsverfahren hinaus bekannten Fälle zum Verkauf von Wein besucht habe. Der Kläger stellte eine Verpflichtung zur Auskunft-



erteilung in Abrede. Darauf antwortete die Beklagte nicht. Mit Schreiben vom 27. August 1985 verlangte der Kläger, daß die Beklagte sich nicht mehr berühren dürfe, noch weitere Vertragsstrafenansprüche und weitere Auskunftsansprüche gegen ihn zu haben. Dieses Schreiben beantwortete die Beklagte nicht.

Der Kläger hat behauptet, er habe nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kundenkartei und restliche Kundenunterlagen zurückgegeben. Aufzeichnungen habe er nicht gefertigt. Weitere Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag ständen der Beklagten nicht mehr zu. Soweit ihm untersagt sei, Kunden zu besuchen, sei die Verpflichtung unwirksam. Die Unterlassungsverpflichtung könne nur in einem Wettbewerbsverbot vereinbart werden. Ein solches habe die Beklagte aber nicht vereinbart.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß er berechtigt ist, unbeschränkt als Weinhändler Weine im Weinvertrieb zu verkaufen und daß der Beklagten weitere Vertragsstrafenansprüche gemäß Ziff. 7 des Anstellungsvertrages vom 29. Juni 1982 nicht zustehen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, nach dem rechtskräftigen Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen sei der Kläger nicht berechtigt, Kundenanschriften zu verwerten. Bei diesen handele es sich um Geschäftsgeheimnisse. Die Gewinnung von Kunden sei mit einem erheblichen Aufwand verbunden. Ein Kunde habe für sie einen Wert von 200,-- DM bis 1.000,-- DM oder mehr. Die Kundenkartei habe



einen Wert von rund 200.000,-- DM. Auch wenn der Kläger zur Wahrung ihrer Geschäftsgeheimnisse verpflichtet sei, so könne er flächendeckend werben und in diesem Rahmen auch ihre Kunden ansprechen. Dagegen sei es ihm verboten, ihre Kunden gezielt zu besuchen.

Zur Sicherung ihrer Rechte hat die Beklagte beim Arbeitsgericht Widerklage mit dem Antrag erhoben,

1. den Kläger zu verurteilen, der Beklagten vollständige Auskunft zu geben,
 - a) von welchen Kundenanschriften und/oder Kaufgewohnheiten von Kunden der Beklagten er sich nach dem 30.6.1983 Aufzeichnungen angefertigt habe bzw. welche Aufzeichnungen von diesen Kundenanschriften nach dem 30.6.1983 in seinem Besitz waren,
 - b) welche Kunden der Beklagten der Kläger in der Zeit vom 1.7.1983 bis 10.5.1984 zwecks Verkauf von Weinen kontaktiert hat,
 - c) welche Kunden der Beklagten der Kläger nach dem 11.5.1984 zwecks Verkaufs von Weinen kontaktiert hat,
 - d) welche Weinumsätze der Kläger mit Kunden der Beklagten ab dem 11.5.1984 erzielt hat und wie hoch seine Gewinnspanne war.
2. Dem Kläger bei Meidung von Ordnungsgeld bis zu 500.000,-- DM ersatzweise Ordnungshaft oder Ordnungshaft bis zu 6 Monaten zu untersagen,

Kunden der Beklagten, die ihm im Rahmen des Anstellungsverhältnisses in der Zeit vom 1.7. 1982 bis zum 30.6.1983 bekanntgeworden sind, gezielt zwecks Verkaufs von Wein zu kontaktieren,

hilfsweise,

im Wege der Stufenklage die Kunden, die der Kläger gemäß Widerklageantrag Ziff. 1 beaus-



kunftet hat,

3. für den Fall, daß der Kläger die Auskunft gemäß Widerklageantrag Ziff. 1 nicht innerhalb einer Frist von 14 Tagen seit Urteilszustellung erteilt, den Kläger zu verurteilen, an die Beklagte eine Entschädigung in Höhe von 9.000,-- DM zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Widerklage hat es den Kläger verurteilt, Auskunft zu erteilen und ihm verboten, bis 30. Juni 1986 Kunden der Beklagten zu besuchen. Gegen dieses Urteil legte der Kläger Berufung ein. Zugleich erteilte er vorsorglich die verlangten Auskünfte. Darauf erklärte die Beklagte die Widerklage in der Hauptsache für erledigt und beantragte

festzustellen, daß der Rechtsstreit hinsichtlich der Widerklage in der Hauptsache erledigt ist und beantragt im übrigen, die Berufung zurückzuweisen,

hilfsweise,

die Berufung insgesamt zurückzuweisen.

Dem widersprach der Kläger. Das Landesarbeitsgericht gab auf die Berufung des Klägers der Klage statt und wies die Widerklage ab. Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten, mit der sie beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen unter Einschränkung des Verbots bis zum 30. Juni 1986.



Entscheidungsgründe :

A. Die Revision sowie die Klage und die Widerklage sind zulässig.

I. Die Beklagte will mit der Revision zwei Ziele erreichen. Sie erstrebt die Abweisung der Klage und die Durchsetzung ihrer Widerklage. Der Verfolgung der Widerklage steht nicht entgegen, daß die Beklagte ihretwegen in der zweiten Instanz beantragt hat festzustellen, daß der Rechtsstreit in der Hauptsache erledigt ist und nur hilfsweise die Berufung zurückzuweisen, also ihrer Widerklage wie das Arbeitsgericht stattzugeben. Beantragt der Kläger, die Erledigung der Hauptsache festzustellen, so ist die Auslegung eines derartigen Antrages umstritten. Nach der einen Meinung beinhaltet ein solcher Antrag, daß der ursprünglich gestellte Antrag zunächst zulässig und begründet war, aber durch ein späteres Ereignis gegenstandslos geworden sei (RGZ 156, 372, 376; BGHZ 37, 137). Nach anderer Auffassung bedeutet er allein, daß ein nachträgliches Ereignis den Kläger klaglos gestellt hat, ohne daß die Berechtigung des zunächst gestellten Antrags weiter zur Entscheidung gestellt wird (BVerwG NJW 1965, 1035). Der Senat braucht diesen Meinungsstreit nicht zu entscheiden. In jedem Fall ist der Antrag auf Feststellung der Erledigung eine Prozeßhandlung, die frei widerruflich ist (OIG Frankfurt NJW 1967, 1811; Zöllner/Vollkommer, ZPO, 14. Aufl. 1984, § 91 a Rz 35). Der Kläger kann gemäß § 264 Nr. 2 ZPO im Laufe des Rechtsstreits wieder zu einem ursprünglichen Klageantrag übergehen oder diesen hilfsweise aufrechterhalten (BGH MDR 1965, 641; WM 1982, 1260,



mit weiterem Nachweis). Das Landesarbeitsgericht hat mithin zu Recht zur Hauptsache entschieden und die Beklagte konnte gegen dieses Urteil Revision einlegen.

II. Das Landesarbeitsgericht ist auch zu Recht davon ausgegangen, daß die Klage des Klägers zulässig ist. Nach § 253 Abs. 2 ZPO muß die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten.

Die Beklagte stellt die Bestimmtheit des Klageantrages mit der Begründung in Abrede, durch Ziff. 7 Abs. 4 des Arbeitsvertrages werde eine Vielzahl von Verhaltensweisen unter Vertragsstrafe gestellt. Der Kläger habe aber nicht individualisiert, welche Vertragsstrafe er im Einzelfall leugne. Die hinreichende Individualisierung ergibt sich aus dem Klagevorbringen im Übrigen. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 23. April 1985 verlangt, daß der Kläger vollständige Auskünfte gebe, von welchen Kunden er schriftliche Aufzeichnungen zurückgehalten und welche Kunden er über die im Arbeitsgerichtsverfahren hinaus bekannten Fälle zum Zwecke des Verkaufs von Wein besucht habe. Nur soweit die Beklagte den Kläger angegriffen hat, hatte dieser überhaupt Veranlassung, eine Klage zu erheben.

Ungerechtfertigt ist auch der Hinweis der Beklagten, der Unterlassungsantrag des Klägers sei zu weit gefaßt, weil er selbst noch Feststellung begehre, daß er von gewerberechtlichen Vorschriften befreit sei. Die Parteien haben niemals darüber ge-



stritten, daß der Kläger die gewerberechtlichen Vorschriften für den Weinverkauf erfüllen muß.

III. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß die Anträge der Widerklage zulässig sind, soweit die Beklagte von dem Kläger verlangt, ihre Kunden nicht zu besuchen. Diese Anträge sind nicht zu unbestimmt.

Aus dem Antrag muß sich deutlich ablesen lassen, welches Verhalten von der beklagten Partei verlangt wird. Auch in einem auf Unterlassung gerichteten Rechtsstreit darf die Antragsformulierung nicht so abstrakt und unbestimmt sein, daß die Aufgaben gerichtlicher Streiterkenntnis funktionswidrig in das Vollstreckungsverfahren übertragen werden (Ahrens, Wettbewerbsverfahrensrecht, 1983, S. 158; Teplitzky, Wettbewerbsrechtliche Ansprüche, 5. Aufl. 1986, S. 327 f., jeweils mit weiterem Nachweis). Andererseits kann von der Beklagten nicht verlangt werden, ihre Unterlassungsanträge so konkret zu umschreiben, etwa durch Aufnahme von Kundenlisten, daß gerade durch die Antragstellung die Gefährdung wettbewerblicher Interessen eintritt. Demgemäß sind in der oberstgerichtlichen Rechtsprechung auch allgemein beschreibende Anträge als hinreichend bestimmt angesehen worden, wie "aus der früheren Tätigkeit bekannte Kunden zu bearbeiten" (RGJW 1938, 2904, 2905), "die Kunden der Klägerin, die dem Beklagten bekannt sind und von ihm besucht worden sind, zu besuchen und mit ihnen Geschäfte über irgendwelche Milcherzeugnisse zu machen" (BGH Urteil vom 6. November 1963 - I b ZR 41/62 und 40/63 - AP Nr. 5 zu § 1 UnlWG = GRUR 1964, 215



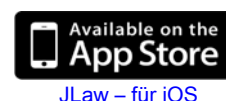
- Milchfahrer -) oder "eine Maschinenanlage zu benutzen, die in der Konstruktion der Aufbereitungsanlage der Klägerin für ... entspricht" (BGH GRUR 1963, 367 - Industrieböden -). Unter Anwendung dieser Rechtsgrundsätze ist der von der Beklagten gestellte Widerklageantrag nicht zu beanstanden. Zwar könnte sie ihrem Klageantrag eine Kundenliste beifügen. Eine Beifügung würde es aber gerade dem Kläger erleichtern, auch von solchen Kunden noch Kenntnis zu nehmen, die er möglicherweise bereits vergessen hat. Dies würde die wettbewerblichen Interessen der Beklagten verletzen.

B. Die Revision ist nicht begründet. Die Beklagte kann von dem Kläger weder die Unterlassung von Wettbewerb noch Vertragsstrafen verlangen. Das Landesarbeitsgericht hat daher der Klage zu Recht stattgegeben und die Widerklage abgewiesen.

I. Die Beklagte kann aufgrund des Arbeitsvertrages nicht verlangen, daß der Kläger unterläßt, ihre Kunden zu besuchen.

1. Die zwischen den Parteien vereinbarte Kundenschutzabrede enthält ein entschädigungsloses Wettbewerbsverbot. Dieses ist unverbindlich und wegen Fehlens jeglicher Entschädigungsvereinbarung unwirksam (§ 75 d HGB).

a) Nach Ziff. 7 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrages ist dem Kläger untersagt, die Namen der Kunden, die er durch seine Tätigkeit bei der Beklagten erfahren hat, für sich oder einen Dritten zu verwenden. Nach Ziff. 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeits-



vertrages ist der Kläger verpflichtet, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über alle als Geschäftsgeheimnisse bezeichneten Kundendaten Verschwiegenheit zu bewahren. Das bedeutet, daß dem Kläger verboten ist, die Kunden der Beklagten zu besuchen, ihnen Wein oder sonstige Gegenstände zu verkaufen. Verboten ist jegliche Verwendung der Kundennamen.

b) Das dem Kläger auferlegte Verbot stellt ein Wettbewerbsverbot dar. Nach § 74 Abs. 1 Satz 1 HGB ist ein Wettbewerbsverbot dann gegeben, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung geschlossen wird, die den Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt. Sowohl eine Beschränkung einer künftigen selbständigen wie unselbständigen Berufsausübung führt zu einem Wettbewerbsverbot (BAGE 7, 239, 242 = AP Nr. 10 zu § 74 HGB, unter II 3 a der Gründe, mit weiterem Nachweis). Umstritten ist lediglich, ob bei jeder Einschränkung der gewerblichen Tätigkeit oder nur bei einer Einschränkung in wirtschaftlich nicht unbedeutender Weise ein Wettbewerbsverbot anzunehmen ist. Nach einer verbreiteten Meinung im Schrifttum ist immer dann ein Wettbewerbsverbot gegeben, wenn die spätere Betätigungsfreiheit sachlich, örtlich oder zeitlich beschränkt wird (Würdinger in Großkomm., HGB, Bd. 1, 3. Aufl. 1967, § 74 Anm. 1 a; Baumbach/Duden/Hopt, HGB, 27. Aufl. 1987, § 74 Anm. 1 C a). Dagegen ist der Senat davon ausgegangen, daß wirtschaftlich nicht relevante Beschränkungen aus einem Wettbewerbsverbot auszunehmen sind (BAGE 7, 239, 242 = AP, aaO, unter II 3 a der Gründe; zustimmend Schlegelberger/Schröder, HGB, 5. Aufl. 1973, § 74 Rz 4). Dieser



Meinungsstreit kann hier auf sich beruhen. Denn durch die Konkurrenzabrede wird der Kläger in nicht unerheblicher Weise in seiner Berufsausübung beschränkt. Nach der Vertragsabrede darf der Kläger in der gesamten Bundesrepublik zeitlich unbeschränkt einen nicht unerheblichen Personenkreis zur Vermeidung des Wettbewerbs nicht besuchen. Die sich damit ergebende gewerbliche Beschränkung ist entgegen der Auffassung der Revision nicht unerheblich.

Die Revision hat vorgetragen, ihre Kundenschutzklausel diene nur dazu, einzelne Kunden in einem größeren Gebiet mit einer riesigen Zahl von Weininteressenten zu sperren. Eine derartige Beschränkung müsse ein ehemaliger Arbeitnehmer hinnehmen. Dem ist nicht zu folgen. Die Beklagte hat selbst vorgetragen, daß nicht alle Weininteressenten wegen der hohen Vertriebskosten für einen Direktverkauf geworben werden können. Die Kundenschutzklausel macht dem Kläger gerade dort die geschäftliche Entwicklung unmöglich, wo er bislang seinen Erwerb gefunden hat.

c) Ein Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, für die Dauer des Verbotes eine Entschädigung zu zahlen (§ 74 Abs. 2 HGB). Wettbewerbsabreden, in denen von dieser Verpflichtung des Arbeitgebers abgewichen wird, sind unverbindlich und im Falle des völligen Ausschlusses einer Entschädigung unwirksam (§ 75 d HGB).

2. Der Beklagten kann nicht gefolgt werden, wenn sie die Auffassung vertritt, zu ihren Gunsten ergebe sich ein Kundenschutz



bereits aus der nachvertraglichen Verschwiegenheitspflicht des Klägers.

a) Aus einem Arbeitsverhältnis können sich auch Pflichten ergeben, die über seine Beendigung hinaus bestehen. In § 80 Abs. 1, 3 des Entwurfs eines Arbeitsgesetzbuchs vom September 1977 war ein entsprechender allgemeiner Rechtsgrundsatz enthalten (Münch-Komm-Söllner, BGB, 1. Halbbd., § 611 Rz 403). Nach diesem Grundsatz sind Arbeitnehmer verpflichtet, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem bekundeten Willen des Betriebsinhabers geheim zu halten sind (RGZ 149, 329, 334; BGH Urteil vom 15. Mai 1955 - I ZR 111/53 - AP Nr. 1 zu § 17 UnlWG; BAGE 41, 21 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Betriebsgeheimnis; von Gamm, Wettbewerbsrecht, 1. Halbbd., 5. Aufl. 1987, Kapitel 50 Rz 13). Betriebsgeheimnisse beziehen sich auf den technischen Betriebsablauf, insbesondere Herstellung und Herstellungsverfahren; Geschäftsgeheimnisse betreffen den allgemeinen Geschäftsverkehr des Unternehmens (von Gamm, aaO, Kapitel 50 Rz 12). Von der Verpflichtung des Arbeitnehmers, Betriebsgeheimnisse über das Ende des Arbeitsverhältnisses zu wahren, ist der Senat auch in seiner Entscheidung vom 16. März 1982 ausgegangen (BAGE 41, 21 = AP, aaO). Die Verschwiegenheitspflicht bezieht sich auch auf Geschäftsgeheimnisse.

b) Die Beklagte verkennt aber, daß sich der Inhalt der Ver-



schwiegenheitspflicht nur auf die geheimzuhaltende Tatsache bezieht. Der Arbeitnehmer hat Verschwiegenheit zu bewahren über die im Betrieb erarbeiteten Rezepturen (vgl. BAGE 41, 21 = AP, aa0) und Geschäftsgeheimnisse. Hierzu mögen Kundenlisten, Kaufgewohnheiten der Kunden, ihr Geschmack und ähnliche Umstände gehören (Baumbach/Hefermehl, Wettbewerbsrecht, 12. Aufl., UWG, § 17 Rz 9; von Gamm, aa0, Kapitel 50 Rz 21; RG Markenschutz und Wettbewerb 1933, 12 f.). Diese Kenntnisse darf der angestellte Verkäufer nicht veräußern und auf diese Weise für sich verwerten. Dagegen folgt aus der Verschwiegenheitspflicht noch kein weitergehendes Verbot, Kunden seines ehemaligen Arbeitgebers zu umwerben. Insoweit bedarf es einer Wettbewerbsabrede, wenn dies verhindert werden soll (Grunsky, Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer, 2. Aufl. 1987, S. 48). Für die Einschränkung der gewerblichen Tätigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat das Gesetz die Vereinbarung von Wettbewerbsverboten zur Verfügung gestellt (BAGE 7, 239, 244 = AP Nr. 10 zu § 74 HGB, zu 3 b der Gründe). Die Beklagte selbst hat zutreffend darauf hingewiesen, daß im Recht der Handelsvertreter ebenfalls zwischen der Verpflichtung zur Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen (§ 90 HGB) und Wettbewerbsvereinbarungen (§ 90 a HGB) unterschieden wird. Das Gesetz mag damit, wie die Beklagte meint, dem verfassungsrechtlichen Eigentum des Unternehmens an seinen Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen Rechnung getragen haben.

c) Die Unterscheidung zwischen dem Inhalt der Verschwiegenheitspflicht und dem Inhalt einer Wettbewerbsabrede widerspricht nicht der Rechtsprechung des Senats zu den Mandantenschutzklau-



seln. Diese kommen in rechts- und steuerberatenden Berufen vor. Nach der Rechtsprechung des Senats sind zu unterscheiden allgemeine Mandantenschutzklauseln, in denen sich der frühere Mitarbeiter eines Steuerberaters verpflichtet, keine Mandanten seines bisherigen Arbeitgebers zu betreuen, sowie beschränkte Mandantenschutzklauseln, in denen dem angestellten Steuerberater nur untersagt ist, bisherige Mandanten seines Arbeitgebers abzuwerben (BAGE 23, 382, 389 = AP Nr. 25 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel, zu II 4 der Gründe; Urteil vom 26. November 1971 - 3 AZR 220/71 - AP Nr. 26, aaO, zu I 1 a der Gründe; Urteil vom 9. August 1974 - 3 AZR 346/73 - AP Nr. 27, aaO, zu I der Gründe). Auf allgemeine Mandantenschutzklauseln sind §§ 74 ff. HGB entsprechend anzuwenden; sie sind demnach nur wirksam, wenn dem Arbeitnehmer für die Unterlassung der Betreuung ehemaliger Mandanten seines Arbeitgebers eine Karenzentschädigung zugesagt wird. Dagegen ist der Arbeitnehmer zur Einhaltung einer begrenzten Mandantenschutzklausel auch ohne Zahlung einer Karenzentschädigung verpflichtet.

Zwischen Mandantenschutzklauseln freier Berufe und Kundenschutzklauseln in der gewerblichen Wirtschaft bestehen jedoch erhebliche Unterschiede. Dem Steuerberater, der sich selbständig macht, ist nach dem Standesrecht jede aktive Mandantenwerbung untersagt, insbesondere ist ihm verboten, seinem früheren Arbeitgeber die Mandanten abzuwerben (BAGE 23, 382, 388 f. = AP Nr. 25 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel, zu II 3 b der Gründe). Beschränkte Mandantenschutzklauseln wiederholen nur die ohnehin geltende Rechtslage. Die Betreuungsverträge von Steuerberatern



und ihren Mandanten sind auf Dauer auf die ständige Beratung der Klienten und die Bereitschaft zur Mandatsübernahme angelegt. Dagegen ist es einem früheren Angestellten, zu dessen Pflichten die Förderung des Warenumsatzes seines Arbeitgebers gehörte, gestattet, seinem bisherigen Arbeitgeber Konkurrenz zu machen und auch seine Kunden zu umwerben. Nur wenn besondere Umstände hinzutreten, kann etwas anderes gelten (BAGE 3, 139, 141 = AP Nr. 4 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; 7, 239 f. = AP Nr. 10 zu § 74 HGB; 41, 21, 33 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Betriebsgeheimnis, zu III 2 der Gründe, mit weiterem Nachweis; RG JW 1938, 2904; BGH Urteil vom 6. November 1963 - I b ZR 41/62 u. 40/63 - AP Nr. 5 zu § 1 UnlWG = GRUR 1964, 215 ff., mit zustimmender Anmerkung von Bußmann - Milchfahrer -; Urteil vom 19. November 1982 - I ZR 99/80 - AP Nr. 11 zu § 17 UnlWG, zu III 3 b der Gründe = GRUR 1983, 179, 181 - Stapel-Automat -; Karsten Schmidt, Handelsrecht, 2. Aufl. 1982, S. 375; von Gamm, aaO, Kapitel 33 Rz 24, mit weiterem Nachweis). Solche besonderen Umstände liegen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Streitfalle aber nicht vor.

3. Die Klage ist aber auch gerechtfertigt, soweit der Kläger Feststellung begehrt, daß der Beklagten keine weiteren Vertragsstrafen mehr zustehen.

a) Die Verpflichtung des Klägers, Kundenkontakte zu unterlassen, ist unverbindlich. Damit ist aber auch die Verpflichtung zur Vertragsstrafe wegen der Aufnahme von Kundenkontakten unverbindlich.



b) Dem Feststellungsbegehren des Klägers steht auch nicht die Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. Januar 1985 entgegen. Nach § 322 Abs. 1 ZPO sind die Urteile der Rechtskraft nur insoweit fähig, als über die durch die Klage oder durch die Widerklage erhobenen Ansprüche entschieden ist. Die Rechtskraft ist zeitlich und inhaltlich beschränkt. Das Landesarbeitsgericht hat mit dem Urteil vom 23. Januar 1985 zeitlich nur über vor seiner Entscheidung liegende Vertragsstrafen entschieden, nicht aber über vermeintliche Vertragsstrafen nach dem 23. Januar 1985. Aber auch in der Sache ist die Rechtskraft beschränkt. Der Umfang der Rechtskraft wird durch den Umfang des Streitgegenstandes beschränkt. Das Landesarbeitsgericht hat über eine Vertragsstrafe für Kundenkontakte im ersten halben Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entschieden. Hier kommt eine Vertragsstrafe wegen anderer Kundenkontakte in Betracht. Die Vorfrage, ob der Arbeitsvertrag wirksam ist, erwächst dagegen nicht in Rechtskraft.

4. Der Beklagten stehen wegen der Konkurrenztätigkeit des Klägers nach dem 30. Juni 1983 keine Auskunftsansprüche zu.

a) Dem Kläger war es nicht verwehrt, nach dem 30. Juni 1983 Aufzeichnungen über sein berufliches Erfahrungswissen zu machen und Kundenlisten wieder zu erstellen. Ein Konkurrenzverbot bestand für ihn nicht, wie sich aus den Ausführungen zu B I ergibt.

b) Die Beklagte kann aber auch keine Auskunft über die Tätigkeit des Klägers nach dem 1. Juli 1983 verlangen (Widerklage-



anträge zu 1 b bis d). Wegen Fehlens eines Wettbewerbsverbots besteht auch kein Anspruch auf die verlangten Auskünfte.

II. Der Beklagten stehen gegen den Kläger auch keine weitergehenden Unterlassungsansprüche aufgrund des allgemeinen Wettbewerbsrechts zu.

1. Die Beklagte kann ein Verbot, mit ihren Kunden in Geschäftsbeziehungen zu treten, nicht aus § 823 Abs. 2, § 1004 BGB in Verb. mit § 17 UWG ableiten. Zu dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien beendet worden ist, galt § 17 UWG in der Fassung der NotVO vom 9. März 1932 (RGBl I, 121) in der Änderung vom 2. März 1974 (BGBl I, 469).

a) Nach § 17 Abs. 1 UWG wird bestraft, wer als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling eines Geschäftsbetriebes ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, das ihm im Wege des Dienstverhältnisses anvertraut oder zugänglich geworden ist, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt an jemand zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz oder in der Absicht, dem Inhaber des Geschäftsbetriebes Schaden zuzufügen, mitteilt. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt und die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, daß der Kläger bereits während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses in irgendeiner Form von den Kundenlisten Gebrauch gemacht hat.

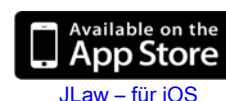
b) Ebensowenig sind die Voraussetzungen des Geheimnisverrats von § 17 Abs. 2 UWG gegeben. Hiernach wird bestraft, wer ein



Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, dessen Kenntnis er durch eine der in Absatz 1 bezeichneten Mitteilungen oder durch eine gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstoßende eigene Handlung erlangt hat, zum Zwecke des Wettbewerbs oder aus Eigennutz unbefugt verwertet oder jemand mitteilt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß dem Kläger nicht zu widerlegen ist, daß er Namen und Anschriften der Kunden, die er nach März 1985 aufgesucht hat, aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit für die Beklagte im Gedächtnis behalten hat. Die Verwertung langjährig erworbenen beruflichen Erfahrungswissens ist aber statthaft (vgl. oben B I 2). Soweit die Beklagte darauf verweist, daß der Kläger einen Kunden besucht hat, den er früher nicht betreut hat, kann das viele Gründe haben, die nicht unredlich sind, wie etwa eigene Werbung, Mitteilung durch Dritte oder sogar Zufall.

2. Der Kläger hat durch Weinverkäufe an ehemalige Kunden der Beklagten auch nicht gegen die allgemeinen Grundsätze des lautereren Wettbewerbs verstoßen. Nach § 1 UWG kann auf Unterlassung und Schadenersatz in Anspruch genommen werden, wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbs Handlungen vornimmt, die gegen die guten Sitten verstoßen.

Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer grundsätzlich berechtigt, zu seinem ehemaligen Arbeitgeber in Wettbewerb zu treten (vgl. B I 2). Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber ein Wettbewerbsverbot vereinbart hat oder die nachvertragliche Wettbewerbstätigkeit wegen ihrer eingesetzten Mittel und Methoden gegen



den redlichen Geschäftsverkehr verstößt. Derart unredliche Methoden mögen gegeben sein, wenn sich ein ehemaliger Arbeitnehmer die Kenntnis der Kundschaft seines Arbeitgebers unredlich verschafft (B II 1) oder der Arbeitnehmer einen Vernichtungswettbewerb entfaltet. Ein solcher liegt z.B. dann vor, wenn ein früherer Arbeitnehmer nach Einstellung seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber schlagartig dessen Kundenkreis wegnimmt und mit Erzeugnissen eines Konkurrenzunternehmens beliefert (BGH Urteil vom 6. November 1963 - I b ZR 41/62 und 40/63 - AP Nr. 5 zu § 1 UnlWG = GRUR 1964, 215; RG JW 1938, 2904). Aber auch für ein derartiges Verhalten hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. Der Kläger hat nur einen Teil der Kundschaft der Beklagten besucht, so daß die Unterlassungsansprüche nicht gerechtfertigt sind.

Schaub

Griebeling

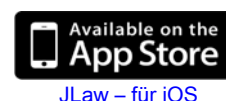
Ascheid

Gnade

Dr. Kiefer



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





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)