

Aktenzeichen: 3 AZR 475/86

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 15. Dezember 1987

- 3 AZR 475/86 -

I. Arbeitsgericht

Freiburg

Urteil vom 15. Januar 1986

- 4 Ca 454/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg
(Freiburg)

Urteil vom 27. August 1986

- 8 Sa 34/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kundenschutzabrede

Gesetz:

HGB § 74; BGB § 611 Betriebsgeheimnis

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 475/86

8 Sa 34/86 Baden-Württemberg (Freiburg)

Verkündet am
15. Dezember 1987

Im Namen des Volkes!

Noll,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

Arbeitskollekt

gegen

Revisio

Kommun

pp. *

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

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (Kammern Freiburg) vom 27. August 1986 - 8 Sa 34/86 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

2. Die Klägerin 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 Klägerin ist ein Unternehmen der P -Gruppe. Sie betreibt ein Weingut, eine Weinkellerei sowie einen Weindirektvertrieb mit 14 bis 17 Verkaufsbüros im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Der Beklagte war für die Klägerin von 1977 an im Weinvertrieb tätig, zuletzt als Verkaufsleiter für das Verkaufsgebiet S und zeitweise F . Im Anstellungsvertrag vom 30. Juni 1980 heißt es in Ziff. 8 unter der Überschrift "Pflichten nach dem Ausscheiden":

"Der Mitarbeiter wird auch nach Beendigung des Vertrages die Namen der Kunden, die er durch seine Tätigkeit bei der Firma erfahren hat, in keiner Weise für sich oder einen Dritten verwenden. Jede einzelne Zuwiderhandlung bedingt eine Konventionalstrafe in Höhe von DM 1.150,--.

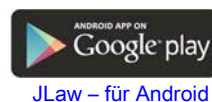
Der Mitarbeiter wird auch keine Notizen, die er sich während seiner Tätigkeit über die Bedürfnisse und Eigenarten der Kunden der Firma gemacht hat, für sich oder Dritte verwenden."

Der Beklagte schied aufgrund Eigenkündigung zum 31. Dezember 1984 bei der Klägerin aus.

In den Jahren 1983/1984 schieden bei der Klägerin u.a. ein Niederlassungsleiter, ein Verkaufleiter sowie zwei Weinverkäufer aus, die ebenfalls von der Klägerin verklagt worden sind. Der



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



Niederlassungsleiter wurde am 20. Dezember 1984 zum Vorstandsmitglied der Winzergenossenschaft W. e.G. bestellt und ins Genossenschaftsregister eingetragen. Die Genossenschaft gründete am 20. Dezember 1984 eine Weinbau- und Vertriebsgenossenschaft S. e.G., die am 21. Februar 1985 ins Register eingetragen wurde. Sie organisiert den Vertrieb der Genossenschaftsweine. Für sie sind die ehemaligen Mitarbeiter der Klägerin tätig. Diese haben bei ihrer Verkaufstätigkeit auch frühere Kunden der Klägerin angesprochen.

Die Klägerin erstattete gegen den Beklagten sowie die übrigen Mitarbeiter, die zur Weinbau- und Vertriebsgenossenschaft S. e.G. übergewechselt sind, eine Strafanzeige wegen Geheimnisverrats. Im Ermittlungsverfahren wurden bei den Beschuldigten am 15. Juli 1985 Hausdurchsuchungen durchgeführt. Beim Beklagten wurden keine Kundenunterlagen der Klägerin gefunden. Er hatte die ihm überlassenen Arbeitsunterlagen bei Vertragsbeendigung der Klägerin zurückgegeben. Das gegen den Beklagten eingeleitete Strafverfahren wurde eingestellt.

Die Klägerin hat behauptet, der Beklagte habe nach seinem Ausscheiden 23 ihrer Kunden aufgesucht und ihnen Waren im Gesamtwert von 18.937,-- DM verkauft. Damit habe sie einen Anspruch auf eine Vertragsstrafe von 26.450,-- DM.

Nach seinem Arbeitsvertrag sei der Beklagte verpflichtet, Geschäftskontakte zu den von ihr geworbenen Kunden zu unterlassen. Die von ihr aufgestellten Kundenlisten seien ihr Geschäfts-



geheimnis und gehörten zu ihrem verfassungsrechtlich geschützten Eigentum. Dieses dürfe der Beklagten wegen seiner nachvertraglichen Verschwiegenheitspflicht auch ohne Wettbewerbsverbot nicht verletzen. Mit einem Wettbewerbsverbot werde der Arbeitnehmer vom Markt verdrängt; durch die von ihr vereinbarten Verschwiegenheitspflichten werde dagegen nur verhindert, daß der Beklagte die mit hohem Werbeaufwand aus der Zahl der Weininteressenten ermittelten Kunden besuche und für seine eigenen geschäftlichen Interessen nutze. Damit verletze der Beklagte seine Geheimhaltungspflichten. Er habe sich Abschriften oder sonstige Aufzeichnungen aus den Kundenlisten gemacht; es sei ausgeschlossen, eine so große Zahl von Kunden nach dem Gedächtnis zu besuchen. Regelmäßig überschneide sich der Kundenkreis der Weindirektvertreiber zu 2 % bis zu 5 %. Schon dies zeige, daß die Verschwiegenheitspflicht dem Beklagten ausreichende Wettbewerbsmöglichkeiten lasse. Dagegen vertreibe die Weingenossenschaft ihre Weine zu 50 % bis 60 % bei Kunden der Klägerin. Deren Anschriften habe sie durch ihre ehemaligen Mitarbeiter erfahren.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt:

- I. Den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin DM 26. 450,-- zuzüglich 4 % Zinsen seit 1. September 1985 zu zahlen.
- II. Den Beklagten zu verurteilen, der Klägerin vollständige Auskunft zu erteilen, wieviele und welche Kundenanschriften der Klägerin er zwecks Verkaufs von Wein anhand zurückbehaltener schriftlicher Aufzeichnungen oder aus dem Gedächtnis kontaktiert hat und welche Kundenanschriften der Klägerin er dritten Personen, insbesondere Herrn B S und der Weinbau- und Vertriebsgenossenschaft S e.G. mitgeteilt hat.



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



III. Den Beklagten zu verurteilen, entsprechend der zu Ziff. II erteilten Auskunft für jeden Fall an die Klägerin einen Betrag von DM 250,-- zu zahlen.

IV. Für den Fall, daß der Beklagte der Verpflichtung zur Auskunftserteilung nach Ziff. II nicht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Urteilszustellung nachkommt, den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin eine Entschädigung von DM 15.000,-- zu zahlen.

V. Den Beklagten zu verurteilen, es bei Meidung eines für jeden Fall der künftigen Zuwiderhandlung vom Gericht festzusetzenden Ordnungsgeldes bis DM 500.000,-- ersatzweise Ordnungshaft bis zu sechs Monaten zu unterlassen,

Kunden der Klägerin zwecks Verkaufs von Wein und Spirituosen gezielt zu kontaktieren,

- a) deren Anschriften ihm im Rahmen des Vertragsverhältnisses mit der Klägerin bekannt geworden sind, und/oder
- b) deren Anschriften am 15. Juli 1985 durch die Staatsanwaltschaft Freiburg bei der Weinbau- und Vertriebsgenossenschaft St. Urban-Wasenweiler e.G. und deren Mitarbeitern/Handelsvertretern sichergestellt wurden und/oder
- c) deren Anschriften der Beklagte aufgrund des Auskunftsantrags Ziff. II beauskunftet.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, er habe die Voraussetzungen der Vertragsstrafe nicht erfüllt und auch nicht in unzulässiger Weise Kunden der Klägerin besucht. Die Kundenschutzklausel sei offensichtlich rechtsunwirksam, weil sie ein Wettbewerbsverbot auf unbeschränkte Dauer enthalte, ohne daß sich die Klägerin zur Zahlung einer Karenzentschädigung verpflichtet



-6-

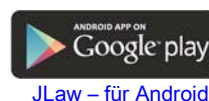
habe. Bei den Kundenanschriften handele es sich auch nicht um Geschäftsgeheimnisse. Sie seien aus dem Telefonbuch herausgesucht und zur Verfügung gestellt worden. Die Klägerin könne nicht durch einfache Erklärung Namen von Kunden zu Geheimnissen machen. Selbst der Kundenkreis sei nicht bestimmbar. Unter den Kunden, deren Besuch sie ihm vorwerfe, seien solche, die schon seit einigen Jahren keine Bestellungen mehr aufgegeben hätten.

Das Arbeitsgericht Freiburg hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg deren Berufung zurückgewiesen.

Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin die Klageanträge zu I und zu V a und b weiter. Zu dem Klageantrag zu V a beantragt sie hilfsweise zu unterlassen, Kunden der Klägerin, deren Anschriften ihm während des Vertragsverhältnisses mit der Klägerin bekannt geworden sind, zwecks Verkaufs von Wein und Spirituosen gezielt aktiv zu kontaktieren, die am 31. Dezember 1984 zur Stammkundschaft der Klägerin gehört haben, d. h. solche Kunden, die in der Zeit vom 1. Januar 1983 bis 31. Dezember 1984 zum wiederholten Male eine Bestellung aufgegeben haben. Von dem Verbot sind die Stammkunden im obigen Sinne ausgenommen, die sich von sich aus an den Beklagten zwecks etwaiger Weinbestellungen wenden sowie die Stammkunden, die aufgrund allgemeiner Werbemaßnahmen von dem Beklagten oder der ihn beauftragenden Weinvertriebsfirma originär geworben worden sind.



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



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

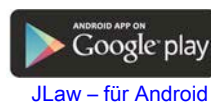
A. Die Revision und die Klage sind zulässig.

1. Die Revision ist in vollem Umfange zulässig. Sie ist wegen der Zulassung des Landesarbeitsgerichts an sich statthaft (§ 72 ArbGG) und form- und fristgemäß eingelegt und begründet worden (§ 74 ArbGG). Ihrer Zulässigkeit steht nicht entgegen, daß die Klägerin erstmals in der Revisionsinstanz einen Hilfsantrag gestellt hat. Ein neuer Antrag kann in der Revisionsinstanz dann gestellt werden, wenn das hierzu notwendige Tatsachenvorbringen vom Landesarbeitsgericht festgestellt ist (Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl. 1977, § 561 Rz 5; Zöllner/Schneider, ZPO, 15. Aufl. 1987, § 561 Rz 10). Der von der Klägerin gestellte Hilfsantrag ist bereits in ihrem Hauptantrag enthalten, weil er das Rechtsbegehren allein auf ihre Stammkunden beschränkt.

2. Die Klage ist auch zulässig, soweit die Klägerin von dem Beklagten verlangt, ihre Kunden nicht zu besuchen. Die Anträge sind hinreichend bestimmt. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muß eine Klage die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Aus dem Antrag muß sich deutlich ablesen lassen, welches Verhalten von dem Beklagten 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



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



übertragen werden (Ahrens, Wettbewerbsverfahrensrecht, 1983, S. 158; Teplitzky, Wettbewerbsrechtliche Ansprüche, 5. Aufl. 1986, S. 327 f., jeweils mit weiterem Nachweis). Andererseits kann von dem Kläger nicht verlangt werden, seine Unterlassungsanträge so konkret zu umschreiben, etwa durch Aufnahme von Kundenlisten, daß gerade durch die Antragstellung die Gefährdung wettbewerbllicher 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" (RG JW 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 sind die von der Klägerin gestellten Anträge nicht zu beanstanden. Bei den in der Revisionsinstanz noch verfolgten Klageanträgen V ist eine Beifügung von Kundenlisten zwar möglich; sie würde es aber gerade dem Beklagten erleichtern, auch von solchen Kunden noch Kenntnis zu nehmen, die er möglicherweise bereits vergessen hat. Dies würde die wettbewerbllichen Interessen der Klägerin verletzen.

B. Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin kann von dem Beklagten weder die Unterlassung von Wettbewerb noch Vertragsstrafen verlangen.



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



I. Die Klägerin kann aufgrund des Arbeitsvertrages nicht verlangen, daß der Beklagte 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. 9 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrages ist dem Beklagten untersagt, die Namen der Kunden, die er durch seine Tätigkeit bei der Klägerin erfahren hat, für sich oder einen Dritten zu verwenden. Nach Ziff. 9 Abs. 2 des Arbeitsvertrages darf der Beklagte Notizen über Bedürfnisse und Eigenart der Kunden nicht für sich oder Dritte verwenden. Das bedeutet, daß dem Beklagten verboten ist, die Kunden der Klägerin zu besuchen, ihnen Wein oder sonstige Gegenstände zu verkaufen. Verboten ist jegliche Verwendung der Kundennamen.
- b) Das dem Beklagten 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 kein Wettbewerbsverbot darstellen (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 Beklagte in nicht unerheblicher Weise in seiner Berufsausübung beschränkt. Nach der Vertragsabrede darf der Beklagte 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 Klägerin hat selbst vorgetragen, daß nicht alle Weininteressenten wegen der hohen Vertriebskosten für einen Direktverkauf geworben werden können. Die Kundenschutzklausel macht dem Beklagten gerade dort die geschäftliche Entwicklung unmöglich, wo er bislang seinen Erwerb gefunden hat. Diese Be-



schränkung wird nur unwesentlich dadurch abgemildert, daß der Beklagte an solche Kunden verkaufen darf, die sich von sich aus an ihn wenden. Im Weinverkauf bedarf es regelmäßig einer persönlichen Ansprache des Kunden.

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 Klägerin kann nicht gefolgt werden, wenn sie die Auffassung vertritt, zu ihren Gunsten ergebe sich ein Kundenschutz bereits aus der nachvertraglichen Verschwiegenheitspflicht des Beklagten.

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 BGB 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 Klägerin verkennt aber, daß sich der Inhalt der Verschwiegenheitspflicht nur auf die geheimzuhaltende Tatsache bezieht. Der Arbeitnehmer hat Verschwiegenheit zu bewahren über die im Betrieb erarbeiteten Rezepturen (vgl. BAGE 41, 21 = AP, aaO) 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, aaO, 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 Klägerin 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 Klägerin 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 Mandantenschutzklauseln. 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 Mandan-



ten 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 in seinen Kundenstamm einzudringen. 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 f., 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



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



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. Sie sind insbesondere nicht daraus abzuleiten, daß der Beklagte als Verkaufsleiter eines Verkaufsgebietes der Klägerin tätig war.

3. Die Klägerin kann keine Vertragsstrafe verlangen, weil der Beklagte ihr Wettbewerb gemacht hat. Ein durch die Vertragsstrafe zu sichernder Unterlassungsanspruch aufgrund eines Wettbewerbsverbots bestand mangels Vereinbarung nicht; aus der nachvertraglichen Verschwiegenheitspflicht folgt kein Kundenschutz.

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

1. Die Klägerin 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 Klägerin hat auch nicht vorgetragen, daß der Beklagte 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 Beklagten nicht zu widerlegen ist, daß er Namen und Anschriften der Kunden, die er nach Dezember 1984 aufgesucht hat, aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit für die Klägerin im Gedächtnis behalten hat. Die Verwertung langjährig erworbenen beruflichen Erfahrungswissens ist aber statthaft (vgl. oben B I 2).

Die von der Klägerin gegen diese Feststellung erhobene Verfahrensrüge (§ 554 Abs. 3 ZPO) ist unbegründet.

Soweit die Klägerin rügt, Arbeits- und Landesarbeitsgericht hätten bei ihrer Bewertung unberücksichtigt gelassen, daß der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Beklagte mit 23 ihrer Kunden Umsätze in Höhe von 18.937,-- DM erzielt habe, so kann hieraus nicht gefolgert werden, daß der Beklagte sich Abschriften der Listen gemacht habe. Vielmehr konnte das Landesarbeitsgericht durchaus davon ausgehen, daß der Beklagte gerade die Kunden aufgesucht hat, die er aufgrund ihrer häufigen Ankäufe im Gedächtnis behalten hat. Jedenfalls kann das von der Klägerin herangezogene Zahlenverhältnis zwischen Kundenkontakt und Verkaufserfolg nicht zugrunde gelegt werden.

2. Der Beklagte hat durch Weinverkäufe an ehemalige Kunden der Klägerin 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 Geschäftskontakt mit 20 bis 23 Kunden stellt keinen Vernichtungswettbewerb dar. Die Unterlassungsansprüche sind nicht gerechtfertigt.

Schaub

Griebeling

Ascheid

Gnade

Dr. Kiefer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)