

Aktenzeichen: 3 AZR 664/87

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 16. August 1988

- 3 AZR 664/87 -

I. Arbeitsgericht
Bayreuth

Urteil vom 9. Juli 1986

- 3 Ca 791/85 H -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 3. Juni 1987

- 3 Sa 62/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kundenschutzabrede

Gesetz: BGB § 611 Betriebsgeheimnis, § 823 Abs. 1, 2,
§ 826; HGB § 74; UWG §§ 1, 17; ZPO § 253

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 664/87

3 Sa 62/86 Nürnberg

Verkündet am
16. August 1988

Noll,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. August 1988 durch den Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Dr. Peifer und Schlie-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schwarze und
Arntzen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 3.
Juni 1987 - 3 Sa 62/86 - wird zurückgewie-
sen.
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 Parteien streiten, ob der Beklagte aufgrund nachver-
traglicher Verschwiegenheitspflicht zur Wettbewerbsenthaltung
verpflichtet ist.

Die Klägerin betreibt ein Weingut und eine Weinkellerei. Der
Beklagte war bei ihr vom 1. Mai 1971 bis 30. September 1985 als
Weinberater für H und Umgebung beschäftigt. Er verdiente ca.
3.800 DM bis 4.000,-- DM netto. In dem Arbeitsvertrag vom 2.
April 1971 heißt es:

"Kunden-Pflichten nach dem Ausscheiden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

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.

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."

Seit dem 1. Oktober 1985 ist der Beklagte bei einer Konkurrentin der Klägerin, der Firma G H , N , tätig. Der Beklagte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kundenkartei der Klägerin zurückgegeben. Seit Mitte Oktober 1985 hat sich der Beklagte für seine neue Arbeitgeberin an Kunden der Klägerin gewandt und sie zu Weinproben eingeladen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei aufgrund des Arbeitsvertrages wie auch aufgrund nachvertraglicher Treuepflicht gehalten, seine Kenntnis ihrer Kunden nicht auszunutzen. Die Kundenlisten seien ihr mit hohem Werbeaufwand geschaffenes Geschäftsgeheimnis, das der Beklagte nicht verwerten dürfe. Das Verwertungsverbot stelle den Beklagten nur mit solchen Konkurrenten gleich, die keine Kenntnisse davon hätten. Es stelle kein Wettbewerbsverbot dar. Darüber hinaus sei es unlauter, fremde Geschäftsgeheimnisse auszunutzen. Der Beklagte müsse daher Konkurrenzttätigkeit unterlassen und Auskunft über die Kundenbesuche geben.

Die Klägerin hat beantragt:

1. Dem Beklagten wird bis 30.9.1989 bei Mei-



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



dung eines Ordnungsgeldes bis DM 500.000,--, ersatzweise Ordnungshaft bis zu sechs Monaten für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt,

- a) Kunden der Klägerin, die ihm während seines Arbeitsverhältnisses bei der Klägerin bekannt geworden sind, gezielt aktiv zu kontaktieren oder kontaktieren zu lassen,
- b) Weinbestellungen aufgrund der Kontakte gemäß Buchstabe a) aufzunehmen und auszuführen oder ausführen zu lassen.

Hilfsweise zu 1.:

Dem Beklagten wird bis 30.9.1989 bei Meidung eines Ordnungsgeldes bis DM 500.000,--, ersatzweise Ordnungshaft bis zu sechs Monaten für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt,

- a) Kunden der Klägerin, die am 30.9.1985 zu ihrer Stammkundschaft gehört haben, d.h. solche Kunden, die in der Zeit vom 01.10.1983 bis 30.9.1985 zum wiederholten Male eine Bestellung oder in diesem Zeitraum insgesamt mindestens zwei Bestellungen aufgegeben haben, und die dem Beklagten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bekannt geworden sind, zwecks Verkaufs von Wein, Schaumwein, Spirituosen, Fruchtsäften und Weinreisen gezielt aktiv zu kontaktieren oder kontaktieren zu lassen,
- b) Weinbestellungen aufgrund der Kontakte gemäß Buchstabe a) aufzunehmen oder auszuführen oder ausführen zu lassen.

Von dem Verbot sind die Stammkunden im obigen Sinne ausgenommen, die sich von sich aus an den Beklagten zwecks etwaiger Bestellungen wenden sowie die Stammkunden, die aufgrund allgemeiner nicht auf die Stammkunden der Klägerin gezielter Werbemaßnahmen originär von dem Beklagten seit 01.10.1985 bzw. von der Firma G H geworben worden sind oder geworben werden oder vor dem 01.10.1985 Kunden der Fa. H waren.

- 2. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin vollständige Auskunft zu geben, welche Kunden der Klägerin von Berufungsantrag Ziff. 1. er seit dem 01.10.1985 gezielt aktiv kontaktiert hat oder hat kontaktieren lassen und welche Weinaufträge er oder seine jetzigen Auftraggeber mit diesen Kunden getätigt hat.



3. Für den Fall, daß der Beklagte die Auskunft gemäß Antrag Ziff. 2 nicht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Urteilszustellung erteilt, wird der Beklagte verurteilt,

an die Klägerin eine Entschädigung in Höhe von DM 40.000,-- zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hält die Klage wegen fehlender Bestimmtheit für unzulässig, im übrigen aber auch wegen Umgehung eines Wettbewerbsverbots für unbegründet. Gegen die Grundsätze des lautereren Wettbewerbs habe er nicht verstoßen. Er habe nach Vertragsbeendigung nur solche Kunden angesprochen, die er im Laufe seiner 14jährigen Tätigkeit für die Klägerin selbst geworben habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich deren Revision, mit der sie die Anträge 1, 2 und 3 weiterverfolgt und folgende Hilfsanträge stellt:

Zum Antrag zu 1 a:

1. Dem Beklagten wird bis 30.9.1989 bei Meidung eines Ordnungsgeldes bis DM 500.000,--, ersatzweise Ordnungshaft bis zu 6 Monaten für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt,

Endverbraucherkunden der Klägerin, die ihm im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses bei der Klägerin bekannt geworden sind und die aus allgemein zugänglichen Verzeichnissen nicht als Konsumenten der von der Klägerin vertriebenen Produkte bekannt sind, gezielt aktiv, d.h. unter Verwertung des im Rahmen des Arbeitsverhältnisses anvertrauten oder sonstwie bekannt gewordenen Adreßwissensvorsprunges zwecks Verkaufs von Wein, Schaumwein, Spirituosen, Fruchtsäften und Weinreisen gezielt aktiv zu kontaktieren oder kontaktieren zu lassen.



Von dem Verbot sind die Kunden im obigen Sinne ausgenommen, die sich von sich aus an den Beklagten zwecks etwaiger Bestellungen wenden sowie die Kunden, die auf Grund allgemeiner, nicht auf die Kunden der Klägerin gezielter Werbemaßnahmen originär von dem Beklagten bei der Firma G H seit dem 1.10.1985 geworben worden sind oder geworben werden oder vor dem 1.10.1985 Kunden der Firma H waren.

Hilfsweise hierzu:

Dem Beklagten wird bis 30.9.1989 bei Meidung eines Ordnungsgeldes bis DM 500.000,--, ersatzweise Ordnungshaft bis zu 6 Monaten für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt,

Endverbraucherkunden der Klägerin, die ihm im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses bei der Klägerin bekannt geworden sind und die aus allgemein zugänglichen Verzeichnissen nicht als Konsumenten der von der Klägerin vertriebenen Produkte bekannt sind, gezielt aktiv, d.h. unter Verwertung des im Rahmen des Arbeitsverhältnisses anvertrauten oder sonstwie bekannt gewordenen Adreßwissensvorsprunges zwecks Verkaufs von Wein, Schaumwein, Spirituosen, Fruchtsäften und Weinreisen gezielt aktiv zu kontaktieren oder kontaktieren zu lassen,

soweit sich der Beklagte von diesen Anschriften Originalunterlagen, Auftragskopien und Aufzeichnungen von Kundenanschriften zurückbehalten hat oder Kundenanschriften der Klägerin nach seinem Ausscheiden bei der Klägerin an die Firma H weitergegeben hat.

Von dem Verbot sind die Kunden im obigen Sinne ausgenommen, die sich von sich aus an den Beklagten zwecks etwaiger Bestellungen wenden sowie die Kunden, die auf Grund allgemeiner, nicht auf die Kunden der Klägerin gezielter Werbemaßnahmen originär von dem Beklagten bei der Firma G H seit dem 1.10.1985 geworben worden sind oder geworben werden oder vor dem 1.10.1985 Kunden der Firma H waren.

Zum Antrag zu 2:

Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin vollständige Auskunft zu geben, welche Kunden der Klägerin im Sinne der Hilfsanträge zu Ziff. 1.a) er seit dem 1.10.1985 gezielt aktiv kontaktiert hat oder hat kontaktieren lassen und welche Aufträge er oder seine jetzigen Auftraggeber mit diesen Kunden



-7-

getätigt haben.

Zum Antrag zu 3:

Für den Fall, daß der Beklagte die Auskunft gemäß Hilfsantrag zu Ziff. 2. nicht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Urteilszustellung erteilt, wird der Beklagte verurteilt, an die Klägerin eine Entschädigung in Höhe von DM 40.000,-- zu zahlen.

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 mehrere Hilfsanträge gestellt hat. Neue Anträge können 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). Die von der Klägerin gestellten Hilfsanträge sind bereits in ihrem Hauptantrag enthalten, weil sie das Rechtsbegehren allein auf bestimmte Kundenkreise beschränken. Daß die Hilfsanträge möglicherweise den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts widersprechen, führt nicht zu deren Unzulässigkeit, sondern zur Unbegründetheit.

2. Die Klage ist auch zulässig, soweit die Klägerin von dem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Beklagten verlangt, ihre Kunden überhaupt oder in den Hilfsanträgen umschriebene 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 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 wettbewerblcher Interessen eintritt. Das verkennt Gaul (ZIP 1988, 689, 690), wenn er an der vorangegangenen Entscheidung des Senats vom 15. Dezember 1987 - 3 AZR 474/86 - (zur Veröffentlichung vorgesehen) beanstandet, diese habe die prozessuale Substantiierungspflicht zu Unrecht gemildert. Der Senat hat nicht zur Substantiierung Stellung genommen, sondern zur hinreichenden Bestimmtheit der Klageanträge. In der oberstgerichtlichen Rechtsprechung sind 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,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 ist eine Beifügung von Kundenlisten nur schlecht möglich, weil zahlreiche Kunden vom Werbeverbot ausgenommen sind. Aber selbst soweit eine Beifügung möglich ist, ist sie der Klägerin nicht zumutbar. Sie würde es gerade dem Beklagten erleichtern, auch von solchen Kunden noch Kenntnis zu nehmen, die er möglicherweise bereits vergessen hat. Sie würde die wettbewerblichen Interessen der Klägerin verletzen.

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

I. Die Klägerin kann aufgrund des Arbeitsvertrages nicht verlangen, daß der Beklagte unterläßt, ihre Kunden überhaupt oder die in den Hilfsanträgen näher bezeichneten 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).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

a) Nach Ziff. 8 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. 8 Satz 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 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 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 Klägerin 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 Beschränkung 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 Ent-



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



schädigung 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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 erkennt 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; Gaul, ZIP 1988, 689, 691). 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 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 Kunden-



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



schutzklauseln 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. Dies entspricht gerade einer freien Wettbewerbswirtschaft. 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. Vielmehr war der Beklagte aufgrund seiner 14jährigen



Beschäftigung bei der Klägerin über deren Kundenbeziehungen umfassend unterrichtet.

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 der Beklagte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kundenlisten zurückgegeben hat. Hieran ist der Senat gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Eine Tatbestandsberichtigung hat die Klägerin nicht beantragt. Das Landesarbeitsgericht hat weiter festgestellt, daß dem Beklagten nicht zu widerlegen ist, daß er Namen und Anschriften der Kunden, die er seit dem 1. Oktober 1985 aufgesucht oder zu Weinproben eingeladen hat, aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit für die Klägerin im Gedächtnis behalten hat. Dagegen habe die Klägerin nicht einmal schlüssig dargelegt, daß der Beklagte sonstige Geschäftsunterlagen wie Rechnungskopien ausgewertet habe. Die Verwertung langjährig erworbenen beruflichen Erfahrungswissens ist aber statthaft (vgl. oben B I 2).

Die von der Klägerin gegen diese Feststellung erhobenen Verfahrensrügen (§ 554 Abs. 3 ZPO) sind unbegründet.

Die Klägerin rügt, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß sie in erster Instanz mit Schriftsatz vom 2. Juli 1986 vorgebracht habe, der Beklagte habe in einem einstweiligen Verfügungsverfahren an Eides Statt versichert, daß er alle Unterlagen, die Kundendaten enthalten, zurückgegeben habe. Hieran könne man allerdings Zweifel haben. In einem Rechtsstreit um



restliche Provisionsansprüche habe der Beklagte elf Auftragskopien vorgelegt, die vollständige Anschriften der Kunden beinhalten. Bei dieser Sachlage müsse davon ausgegangen werden, daß der Beklagte in der einen oder anderen Form im Besitz von Aufzeichnungen der gesamten ehemals von ihm betreuten Kundenkartei der Klägerin ist.

Die Verfahrensrüge ist unbegründet (§ 554 Abs. 3 ZPO). Die Klägerin hat nicht behauptet, daß die eidesstattliche Versicherung des Beklagten unrichtig sei, sondern sie hat lediglich ihre Annahme dargelegt. Selbst in der Revisionsinstanz hat sie nicht einmal gerügt, daß das Landesarbeitsgericht die beantragte Parteieinvernahme nicht durchgeführt hat.

Auch die zweite von der Klägerin erhobene Rüge ist nicht gerechtfertigt. Die Klägerin beanstandet, daß das Landesarbeitsgericht ihrem Vorbringen nicht gefolgt ist, daß es ausgeschlossen sei, eine größere Zahl von Kunden im Gedächtnis zu behalten und nach dem Gedächtnis anzurufen oder zu besuchen.

Auch insoweit ist dem Landesarbeitsgericht kein Vorwurf zu machen. Die Beweiswürdigung steht im tatrichterlichen Ermessen (§ 286 ZPO). Die Klägerin verkennet, daß der Beklagte vielfältige Möglichkeiten hat, sich nach 14jähriger Tätigkeit auf den betreuten Kundenstamm zu besinnen. Er wird sich bei guten Kunden an die Namen erinnern, zumindest aber daran, wo er Aufträge eingeholt und Ware abgeliefert hat. Hierzu war nicht erforderlich, daß er die Kundenlisten auswendig gelernt hat.



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.

Nach dem eigenen Vorbringen der Klägerin ist der Beklagte nur mit einem Teil ihrer früheren Kundschaft in Verbindung ge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-20-

treten. Er mag auch insoweit erhebliche Umsätze erzielt haben.
Dies hat aber seinen Grund darin, daß er nach 14jähriger Tätigkeit im Weinhandel von H und Umgebung auf besonders verwertbares Erfahrungswissen zurückgreifen kann.

Schaub

Dr. Peifer

Schliemann

Dr. Schwarze

Arntzen

