



Fall-Nr.:	RZ.2007.27
Stelle:	Kantonsgericht
Rubrik:	Zivilkammern (inkl. Einzelrichter)
Publikationsdatum:	11.06.2007
Entscheiddatum:	11.06.2007

Entscheid Kantonsgericht, 11.06.2007

Art. 340b Abs. 3 OR; Art. 198 lit. a ZPO. Soweit die Möglichkeit der vorsorglichen Realvollstreckung eines arbeitsrechtlichen Konkurrenzverbots zu bejahen ist, gelten strengere Anforderungen für Hauptsachen- und Nachteilsprognose sowie Beweismass. Vorliegend wurde der Rekurs der Gesuchstellerin bereits deshalb abgewiesen, weil sie keine Tatsachen glaubhaft machen konnte, welche ein die Realvollstreckung rechtfertigendes Arbeitgeberinteresse im Sinn von Art. 340b Abs. 3 OR begründet hätten. Es konnte nicht glaubhaft dargelegt werden, dass eine konkrete Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens besteht, welcher erheblich über die Summe der vereinbarten Konventionalstrafe hinausgehen würde. Es brauchte daher nicht entschieden zu werden, ob die vorsorgliche Realvollstreckung im st. gallischen Recht im Grundsatz zulässig ist (Kantonsgericht St. Gallen, Einzelrichter für Rekurse im Obligationenrecht, 11. Juni 2007, RZ.2007.27).

Erwägungen

I.

1. Die Gesuchsgegner X und Y waren ab 1. September 2004 bzw. 15. August 2005 bei der Gesuchstellerin (= Z) als Personalberater mit Beschäftigungsort R angestellt. Die beiden Arbeitsverträge enthalten folgende identische Konkurrenzverbotsklausel (kläg. act. 2a und 2b):

"Der Arbeitnehmer verpflichtet sich[,] während und nach Beendigung des Arbeitsvertrages mit der Firma Z für die Dauer von zwei Jahren im Umkreis von 30km



St.Galler Gerichte

Radius um R [] keine Anstellung in einem des Arbeitgebers konkurrierenden Unternehmen [sic] anzunehmen. Auch verpflichtet er sich, nicht auf eigene Rechnung zu arbeiten oder als Berater in einem Konkurrenzunternehmen tätig zu sein und sich auch nicht an einer solchen Firma zu beteiligen.

Bei Zuwiderhandlung hat der Arbeitnehmer in jedem Fall eine Konventionalstrafe in Höhe eines Jahreseinkommen zu bezahlen.

Überdies hat er den für Firma Z daraus erwachsenden Schaden zu ersetzen. Der Arbeitgeber hat auch Anspruch auf sofortige Beseitigung des rechtswidrigen Zustandes. Die Geltendmachung weiterer Ansprüche bleibt vorbehalten. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Angaben zu liefern, die eine Überprüfung der Einhaltung dieser Verpflichtung ermöglichen."

Am 18. Dezember 2006 kündigten beide Arbeitnehmer ihre Anstellung per Ende Februar 2007 (kläg. act. 3a und 3b). Sie wurden daraufhin vorerst mit einer Vereinbarung vom 21. Dezember 2006 freigestellt (kläg. act. 4a und 4b). Tags darauf kündigte ihnen die Arbeitgeberin fristlos wegen Verletzung der Treuepflicht (kläg. act. 8a und 8b). Mit Schreiben vom 19. Januar 2007 verlangte sie dann von X und Y gestützt auf den Beseitigungsanspruch gemäss Konkurrenzverbotsabrede, eine über die Firma A ausgeübte konkurrenzierende Tätigkeit einzustellen (kläg. act. 12a und 12b).

2. Mit Eingaben vom 1. März 2007 klagte die Firma Z beim Kreisgerichtspräsidium gegen beide ehemaligen Mitarbeiter auf Zahlung einer Konventionalstrafe von Fr. 80'000.- bzw. 60'000.- (Ziffer 1 der Rechtsbegehren), auf strafbewehrte Unterlassung konkurrenzierender Tätigkeit, insbesondere über die Firma A, nach Massgabe des vertraglich vereinbarten Konkurrenzverbots (Ziffer 2) sowie auf Beseitigung bisher mit der Firma A entfalteter Aktivitäten (Ziffer 3). Die Klägerin stellte zudem den Antrag, die Massnahmen gemäss Ziffer 2 und 3 als vorsorgliche Massnahmen sofort zu verfügen und vorsorglich zu vollstrecken (Ziffer 4) sowie die Verfahren zu vereinigen (Ziffer 5). Die Beklagten stimmten einer Vereinigung der Verfahren zu und beantragten hinsichtlich der Frage der Anordnung vorsorglicher Massnahmen als Gesuchsgegner die Abweisung, eventualiter die Festsetzung einer Kautions von je Fr. 200'000.-.



St.Galler Gerichte

Die Präsidentin des Kreisgerichts vereinigte die beiden Massnahmeverfahren antragsgemäss und wies das Gesuch auf Erlass vorsorglicher Massnahmen mit Entscheid vom 2. April 2007 ab. Der Gesuchstellerin wurden die Gerichtskosten von Fr. 1'600.- sowie die Zahlung einer Parteientschädigung von Fr. 3'478.80 auferlegt.

3. Mit Rekurs vom 20. April 2007 beantragt die Gesuchstellerin, den vorinstanzlichen Entscheid aufzuheben und die bereits erstinstanzlich beantragten vorsorglichen Massnahmen zu erlassen. Die Gesuchsgegner beantragen in ihrer Rekursantwort vom 11. Mai 2007 die Abweisung des Rekurses und erneuern ihren Eventualantrag auf Festsetzung einer Kautions von je Fr. 200'000.-.

II.

1. a) Mit dem Antrag auf vorsorglichen Schutz der Realvollstreckung des Konkurrenzverbots (Art. 340-340c OR, insbesondere Art. 340b Abs. 3 OR) verlangt die Gesuchstellerin auf dem Weg der vorläufigen Vollstreckung ihres behaupteten Anspruchs die provisorische Zuerkennung subjektiver Rechte für die Prozessdauer (sog. negative Leistungsmassnahme). Ob und unter welchen Voraussetzungen hier einstweiliger Rechtsschutz gewährt werden kann, bestimmt sich gemäss bundesgerichtlicher Praxis zum Konkurrenzverbot grundsätzlich nach kantonalem Recht (BGE 103 II 120 E. 2b S. 123 f.; BGE 131 III 473 E. 2.1 S. 475).

Unter der Geltung der früheren Prozessordnung (Art. 389 Ziff. 2 a ZPO) wurde die vorsorgliche Vollstreckung eines Konkurrenzverbots als generell unzulässig erachtet (GVP 1969 Nr. 49; GVP 1985 Nr. 61). Im neuen Recht richtet sich die Zulässigkeit vorsorglicher Massnahmen nach der Bestimmung des Art. 198 ZPO. Ob die angeführte altrechtliche Praxis auch unter dieser Bestimmung weiterzuführen sei (dagegen LEUENBERGER/UFFER-TOBLER, Kommentar zur Zivilprozessordnung des Kantons St. Gallen, N 3b/bb zu Art. 198; P. STACH, Vorsorgliche Massnahmen nach Bundesrecht und st. gallischem Zivilprozessrecht, 53 ff.) kann hier offen bleiben. Wie sich nachfolgend ergibt, sind die mit dieser Bestimmung verbundenen allgemeinen Voraussetzungen vorliegend nicht erfüllt.



b) Vorsorgliche Massnahmen werden nach Art. 198 lit. a ZPO allgemein angeordnet, wenn glaubhaft gemacht wird, dass sie zur Abwehr eines drohenden, nicht leicht wiedergutzumachenden Nachteils notwendig sind. Über den Wortlaut der Bestimmung hinaus ist zweitens nach allgemeiner Auffassung eine Hauptsachen- und eine Nachteilsprognose vorzunehmen. Die Hauptsachenprognose beinhaltet die Frage nach der wahrscheinlichen Begründetheit des Hauptanspruchs, die Nachteilsprognose eine umfassende Interessenabwägung, welche die gegenseitig drohenden Beeinträchtigungen einander gegenüberstellt (LEUENBERGER/UFFER-TOBLER, a.a.O., N 5b zu Art. 198; VOGEL/SPÜHLER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 8. A., Kap. 12 Rz. 210 f.; vgl. auch BGE 131 III 473 E. 2.3 S. 476). Mit dem Verweis auf das Erfordernis des Glaubhaftmachens drückt das Gesetz aus, dass die dem Erlass einer vorsorglichen Massnahme zugrunde liegenden Tatfragen im Grundsatz nur einem abgeschwächten Beweismass genügen müssen. Das Gericht braucht dabei nicht von der Richtigkeit der aufgestellten Behauptungen überzeugt zu werden, sondern es genügt, ihm aufgrund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins der in Frage stehenden Tatsachen zu vermitteln, ohne dass es dabei die Möglichkeit ausschliessen muss, dass sich die Verhältnisse anders gestalten könnten. Ebenso sind im Grundsatz nur abgeschwächte Anforderungen hinsichtlich der rechtlichen Begründetheit des Hauptanspruchs einzuhalten. Es ist im Rahmen der Hauptsachenprognose nur summarisch zu prüfen, ob der Anspruch unter den glaubhaft gemachten Tatsachen rechtlich begründet ist (LEUENBERGER/UFFER-TOBLER, a.a.O., N 6 zu Art. 198 mit Hinweisen).

Für Leistungsmassnahmen, die zu einer vorläufigen Vollstreckung des allenfalls nicht bestehenden Hauptanspruchs führen, wären die angeführten Anforderungen allerdings schon im Allgemeinen strenger zu handhaben (LEUENBERGER/UFFER-TOBLER, a.a.O., N 3b/bb und 6 zu Art. 198; BGE 131 III 473 E. 2.3 S. 476 f. verlangt - offenbar von Bundesrechts wegen - die Einhaltung "erheblich höhere[r] Anforderungen [...], wenn sie einen besonders schweren Eingriff in die Rechte des Gesuchsgegners darstellen"). Bei arbeitsrechtlichen Konkurrenzverboten ist zusätzlich zu beachten, dass bereits die ordentliche Durchsetzung des Anspruchs nach den gesetzlichen Vorgaben (Art. 340b Abs. 3 OR) nur unter eingeschränkten Voraussetzungen zulässig ist. Das heisst dann auch, dass der Entscheidung über die vorsorglichen Massnahmen besondere Bedeutung zukommen muss. Je einschneidender die Massnahme die



beklagte Partei treffen kann, desto höhere Anforderungen sind an die Begründetheit des Begehrens in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht (Beweismass, Hauptsachen- und Nachteilsprognose) zu stellen. Wegen des besonders sensiblen Charakters der berührten Interessen soll der einstweilige Rechtsschutz insbesondere nur dann gewährt werden, wenn die Klage aufgrund der glaubhaft gemachten Tatsachen relativ klar als begründet erscheint (BGE 131 III 473 E. 3.2 478 f.).

c) Der Gesuchsteller hat damit im Rahmen der Hauptsachenprognose die Tatsachen glaubhaft zu machen, die darauf schliessen lassen, dass ein gültiges Konkurrenzverbot besteht, dessen Realvollstreckung möglich ist. Das ist der Fall, wenn eine entsprechende gültige schriftliche Vereinbarung vorliegt (Art. 340 Abs. 1 i.V.m. Art. 340b Abs. 3 OR), dem Arbeitnehmer eine mit erheblicher Schädigungsmöglichkeit verbundene Kenntnis des Kundenkreises oder von Geschäftsgeheimnissen zukommt (Art. 340 Abs. 2 OR), das Verbot angemessen begrenzt ist (Art. 340a OR), effektiv konkurrenziert wird (vgl. Art. 340 Abs. 1 OR) und die Realvollstreckung durch die Interessen des Arbeitgebers und das Verhalten des ehemaligen Arbeitnehmers gerechtfertigt ist (Art. 340b Abs. 3 OR). Dem Gesuchsgegner kommt es demgegenüber zu, allfällige Umstände glaubhaft zu machen, welche den Wegfall eines gültigen Konkurrenzverbots bewirken (Art. 340c OR).

Auf die Frage des konkreten Inhalts der Nachteilsprognose braucht hier angesichts der nachfolgenden Ausführungen nicht eingegangen zu werden.

2. Die Kreisgerichtspräsidentin hat das Gesuch um Erlass vorsorglicher Massnahmen abgewiesen, weil nach ihrer Auffassung die Gesuchstellerin die tatsächlichen Grundlagen für das Vorliegen der besonderen materiellrechtlichen Voraussetzungen der Realvollstreckung - deren besondere Rechtfertigung aufgrund der bedrohten oder verletzten Interessen des Arbeitgebers und des Verhaltens des Arbeitnehmers - nicht glaubhaft machen kann (Urteil, 5 f.). In ihrem Rekurs wendet sich die Gesuchstellerin gegen diese Beurteilung (Rekurs, 6 und 17 f.). Dieser Aspekt der Hauptsachenprognose wird daher nachfolgend an erster Stelle geprüft. Auf die weiteren Voraussetzungen ist nur einzugehen, wenn sich der Rekurs hinsichtlich der von der Vorinstanz gegebenen Beurteilung als begründet erweist.



a) Mit den besonderen materiellrechtlichen Voraussetzungen für die Realexekution eines arbeitsrechtlichen Konkurrenzverbots wird zum Ausdruck gebracht, dass der Arbeitgeber die Beseitigung des vertragswidrigen Zustands nur in Ausnahmefällen verlangen können soll (BK-REHBINDER, N 11 zu Art. 340b OR; CH. NEERACHER, Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot, 117 mit weiteren Hinweisen). Vorausgesetzt ist damit ein Sachverhalt, der es als offensichtlich unbillig erscheinen liesse, den Arbeitgeber auf den Weg des Schadenersatzes zu verweisen (F. VISCHER, Der Arbeitsvertrag, SPR VII/4, 3. A., 281; vgl. auch J. BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. A., N 4 zu Art. 340b OR). Aufgrund des Verweises auf die verletzten oder bedrohten Interessen des Arbeitgebers ist einerseits erforderlich, dass dieser besonders gewichtige Gründe dafür hat, die Einhaltung des Verbots zu verlangen. Gemeint ist damit in der Regel vorbehältlich des Vorliegens besonderer immaterieller Interessen der hypothetische Schaden, der aufgrund der Verletzung droht. Zu verlangen ist zumindest, dass dieser deutlich grösser ist als die vereinbarte Konventionalstrafe (NEERACHER, a.a.O., 119 mit Hinweisen, J. BRÜHWILER, a.a.O., N 4 zu Art. 340b OR; vgl. auch BGE 131 III 473 E. 3.2 477 f.). Es muss dabei aber eine konkrete Wahrscheinlichkeit des Eintritts dieses Schadens bestehen (ZK-STAEHELIN, N 17 zu Art. 340b; P. BOHNY, Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot, 162). Das steht insofern im Gegensatz zur bereits im Rahmen der Beurteilung der Gültigkeit des Konkurrenzverbots zu prüfenden Frage, ob die Verwendung geschützter Kenntnisse mit einer erheblichen Schädigungsmöglichkeit verbunden ist (Art. 340 Abs. 2 OR). Dort hat es beim Nachweis einer abstrakten Schädigungsmöglichkeit sein Bewenden (BK-REHBINDER, N 11 zu Art. 340 OR). Die Differenzierung ist angesichts der unterschiedlichen Fragestellungen sachlich geboten und harmonisiert mit dem Wortlaut des Gesetzes. Mit der zusätzlichen Bezugnahme auf das Verhalten des Arbeitnehmers ist andererseits verlangt, dass die Art seines Vorgehens als besonders treuwidrig erscheint (BSK-REHBINDER/PORTMANN, 3. A., N 4 zu Art. 340b OR; NEERACHER, a.a.O., 120 mit Hinweisen; BGer JAR 1997, 223 ff., 226 f. E. 2d, vgl. insgesamt zu den besonderen Voraussetzungen der Realexekution auch KGer SG JAR 2005, 500 ff., 502 ff.).

b) aa) Hinsichtlich der Interessen der Gesuchstellerin führt die Vorinstanz aus, es sei nicht glaubhaft, dass ihr eine Schädigung drohe, welche bedeutend mehr als Fr. 140'000.- betrage. Die Gesuchstellerin habe lediglich behauptet, es bestehe die



Gefahr, dass Kunden abspenstig gemacht werden könnten, konkrete Kundenabwerbungen seien aber keine glaubhaft gemacht worden. Ebenso wenig sei die Behauptung der Gesuchstellerin belegt, dass die Gesuchsgegner Datenbanklisten mitgenommen hätten und gezielt den Kontakt zu Kunden der Gesuchstellerin suchen würden. Aufgrund der Parteidarstellungen muss aus Sicht der Vorinstanz vielmehr angenommen werden, dass sich die Gesuchsgegner mit ihrer Firma allgemein als Personalvermittler auf dem Platz R betätigen, wie dies andere Firmen ebenfalls tun (Urteil, 6).

Die Gesuchstellerin entgegnet dieser Argumentation, es sei ausreichend, wenn sie glaubhaft machen könne, dass durch eine Verletzung des Konkurrenzverbots ein bedeutender Schaden drohe. Die Glaubhaftmachung von konkreten Kundenabwerbungen sei dabei nicht erforderlich. Es genüge vielmehr, wenn glaubhaft gemacht werden könne, dass die Gesuchsgegner aufgrund ihrer Kenntnisse über die Kunden in der Lage seien, diese abzuwerben und damit vor allem in der Zukunft einen erheblichen Schaden zuzufügen. Auch sei der von der Vorinstanz verlangte Beleg dafür, dass Datenbanklisten mitgenommen worden seien, nicht möglich. Nur wenn physische Unterlagen mitgenommen worden wären, sei allenfalls ein (Zeugen-)Beweis möglich. Die Gefahr einer Schädigung sei denn auch mit dem Nachweis der tatsächlichen Konkurrenzierung auf dem Platz R glaubhaft gemacht (Rekurs, 17). Konkret bringt sie vor, ihr drohe ein hypothetischer Schaden, welcher deutlich grösser sei als die vereinbarte und nun geforderte Konventionalstrafe. Zudem bestehe ein erhebliches Risiko, dass die Gesuchsgegner gar nicht in der Lage seien, die geschuldeten Konventionalstrafen zu bezahlen (Rekurs, 15). Das Schadenpotential beziffert sie dabei auf ungefähr Fr. 500'000.- Umsatzverlust. Auf diese Zahl gelangt sie ausgehend von den von ihr behaupteten Umsatzzahlen der Gesuchsgegner von rund Fr. 600'000.- für das Jahr 2006. Ein ähnliches Ergebnis dürften die Gesuchsgegner ihrer Auffassung nach auch in Zukunft mit der neugegründeten Firma A erzielen. Von diesem Umsatz gehe wohl die Hälfte auf ihre Kosten, da die Gesuchsgegner vor allem jetzt zu Beginn ihrer Geschäftstätigkeit von ihren bestehenden, bei ihr als Mitarbeiter aufgebauten Kundenkontakten profitieren würden und dies auch müssten, um Umsatz zu generieren. Demgegenüber würden die für die Gesuchsgegner eingestellten neuen Mitarbeiter mangels Kundenbeziehungen und vergleichbarer Erfahrung am Anfang ähnliche Zahlen erreichen, wie jene zu Beginn ihrer Anstellung. Die Gesuchsgegner



St.Galler Gerichte

würden weiter Kenntnis der gesuchstellerischen Erfolgsfaktoren wie Konditionen und Preise haben, welche sie gezielt zu deren Schaden ausnützen könnten. Insbesondere deshalb bestehe angesichts der Bearbeitung derselben Zielgruppe eine erhebliche Gefahr, dass ihr bestehende Kunden abspenstig gemacht würden. Die Gesuchsgegner würden aber auch seit Januar 2007 immer wieder Kunden ansprechen, welche ihnen von ihrer Anstellung her bekannt seien und zu denen sie deshalb eine Beziehung aufgebaut hätten. Schliesslich hätten die Gesuchsgegner auch eine elektronische Kundendatenbank unzulässigerweise mitgenommen, weshalb angesichts der besonderen Kenntnisse von Preisen und Konditionen ohne weiteres die Möglichkeit bestehe, die Gesuchstellerin auszuboten (Rekurs, 8 ff.). Das Schädigungspotential sei auch erheblich, weil die konkurrenzierende Tätigkeit von zwei ehemaligen Mitarbeitern mit Kenntnissen über Kunden und Konditionen an deren früherem Arbeitsort R stattfinde (Rekurs, 13).

Die Gesuchsgegner bestreiten versuchte Kundenabwerbungen und Mitnahme von Kundendaten. Beides hätte die Gesuchstellerin ansonsten auch belegen können und müssen (Rekursantwort, 4 ff.). Bestritten wird auch die von der Gesuchstellerin vorgenommene Schadensschätzung. Mit ihrem Abgang sei keine Lücke in der Betreuung der Kunden entstanden. Die Stellen seien wieder besetzt worden, wichtige Kundeninformationen seien elektronisch und physisch bei der Gesuchstellerin vorhanden geblieben (Rekursantwort, 4 f., 6 f. und 10 f.). Es stehe daher mangels Abwerbungsversuchen keine Umsatzeinbusse zur Diskussion. Es ist ihrer Auffassung nach unzulässig, Existenz und Umfang eines möglichen Schaden aus dem blossen Auftreten eines neuen Marktteilnehmers abzuleiten (Rekurs, 6 f. und 16 f.). Die Gesuchsgegner bringen auch vor, sie seien keine spezialisierten Personalberater (Gesuchsantwort, 8; Rekurs, 10 f.). Auf dem Platz R hat es schliesslich nach ihren Angaben insgesamt etwa fünfzig Personalvermittlungsfirmen (Gesuchsantwort, 6; Rekurs, 6 und 9).

bb) Hinweise auf den nach der Behauptung der Gesuchstellerin drohenden, die Konventionalstrafe klar übersteigenden Schaden können damit zum Vornherein einzig in den früheren Umsatzzahlen der Gesuchsgegner (vgl. kläg. act. 23; bekl. act. 2), in deren Einblick in Kundenkreis und allfällige Kenntnis weiterer Geschäftsgeheimnisse, in der effektiven Konkurrenzierung auf dem Platz R als ehemaligem Arbeitsort sowie in



deren Zusammenwirken gesehen werden. Die Mitnahme von Kundendaten sowie das Vorliegen konkreter Abwerbungsversuche müssen dagegen ausser Betracht bleiben, da dies von den Gesuchsgegnern bestritten wird und die Gesuchstellerin keine Belege bzw. Beweisofferten vorbringt. Objektive Beweislosigkeit geht nach allgemeinen Regeln zulasten der beweisbelasteten Partei, hier der Gesuchstellerin.

Erforderlich ist wie ausgeführt die - strikteren Anforderungen als üblich - genügende Glaubhaftmachung der konkreten Gefahr einer die Konventionalstrafen von Fr. 140'000.- klar übersteigenden Schädigung. Diesen Anforderungen genügen die abgesehen von den angeführten Umsatzzahlen nicht weiter belegten Vorbringen der Gesuchstellerin nicht. Es ist an erster Stelle nicht einfach klar, dass ehemalige Mitarbeiter allfällige durch das Konkurrenzverbot geschützte Kenntnisse zulasten ihres ehemaligen Arbeitgebers ausnützen. Es ist mindestens gleich wahrscheinlich, dass sie diese Kenntnisse nicht verwerten. Etwas anderes anzunehmen hiesse, immer schon in der blossen Aufnahme einer verbotenen konkurrenzierenden Tätigkeit das Ziel der Schädigung des ehemaligen Arbeitgebers zu erblicken. Hinzu kommt, dass mit dem Weggang vom alten Arbeitgeber und der schlichten Aufnahme der konkurrenzierenden Tätigkeit nicht zwangsläufig ein wesentlicher Teil des Umsatzes des ehemaligen Arbeitgebers wegbriecht und gleichzeitig zu den ehemaligen Mitarbeitern abfließt. Immerhin können die vakanten Stellen neu besetzt werden und eine mögliche Umsatzeinbusse durch rasche Einarbeitung bei den bestehenden Kunden eingeschränkt werden. Es ist in diesem Zusammenhang auch davon auszugehen, dass wichtige Kundeninformationen normalerweise nicht nur personengebunden vorhanden sind, sondern intern dokumentiert sind, um diese wichtigen Daten zu sichern und bei Bedarf anderen Mitarbeiter zugänglich zu machen. Zudem bedeutet die Aufnahme einer konkurrenzierenden Tätigkeit im Geschäftsfeld der Personalberatung bei Fehlen konkreter Abwerbemanöver und mangels anderer Anhaltspunkte, dass nicht einfach angenommen werden darf, die vom neuen Marktteilnehmer erzielten Umsätze würden massgeblich zulasten des früheren Arbeitgebers gehen. Das gilt insbesondere auch angesichts den von der Gesuchstellerin nicht bestrittenen Behauptungen der Gesuchsgegner, sie seien keine spezialisierten Personalberater, und der Markt in R werde von ungefähr fünfzig Konkurrenten bearbeitet.



c) Es ist somit nicht glaubhaft, dass seitens der Gesuchstellerin gewichtige Interessen bestehen, welche für die Zulassung der vorsorglichen Realexekution der Konkurrenzverbote sprechen würden. Der Rekurs ist damit abzuweisen, ohne dass weiter geprüft werden muss, ob die Realexekution angesichts des Verhaltens der Gesuchsgegner möglich wäre, weil dieses als besonders treuwidrig eingestuft werden könnte.

.....