

# LU\_GERICHTE 1A 12 4 vom 26. Juni 2012

LU Gerichte, 2012-06-26, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu\\_gerichte\\_10510](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_10510)

FR: LU\_GERICHTE 1A 12 4 du 26 juin 2012

IT: LU\_GERICHTE 1A 12 4 del 26 giugno 2012

## Regeste

Art. 2, Art. 3 lit. a UWG: Das Abwerben von Mitarbeitenden durch Dritte ist grundsätzlich zulässig. Es ist dann unlauter im Sinn von Art. 2 UWG, wenn besondere Umstände hinzutreten, etwa die Verfolgung verwerflicher Zwecke oder die Anwendung verwerflicher Mittel und Methoden. Im vorliegenden Fall sind besondere Umstände klar gegeben. Zudem haben die Beklagten gegen Art. 3 lit. a UWG verstossen (E. 6.5.-6.7). Art. 321a OR: Verletzung bejaht (E. 7). Art. 717 OR: Verletzung bejaht (E. 8).

## Volltext

A. Die Klägerin forderte mit Klage vom 26. Juni 2012 und Klageerweiterung vom 19. August 2013 von den Beklagten 1 (A AG), 2 (B AG), 3 (C AG), 4 (D) und 5 (E) Schadenersatz in der Höhe von rund Fr. 26,4 Mio. Zur Begründung berief sie sich hauptsächlich auf eine Verletzung von Art. 2 und Art. 3 lit. a des Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb (UWG; SR 241), bezüglich dem Beklagten 4 zusätzlich auf eine Verletzung von Art. 321a des Obligationenrechts (OR; SR 220) und bezüglich dem Beklagten 5 zusätzlich auf Art. 717 OR. Zudem wurde eine Verletzung des Konkurrenzverbots durch die Beklagten 1 und 2 geltend gemacht. Zusammengefasst führte die Klägerin aus, sie sei bei ihrer Gründung ein im Wesentlichen kerngesundes und erfolgreiches IT-Unternehmen gewesen, das in den Jahren 2007, 2008 und 2009 ein Geschäftsergebnis von durchschnittlich rund 2 Mio. Franken erwirtschaftet habe. An einer kurzfristig einberufenen Mitarbeiterversammlung am 13. April 2010, 13.00 Uhr, hätten die Beklagten praktisch alle der gut 200 Mitarbeitenden der Klägerin abgeworben. Durch die sich ergebenden Folgen sei sie faktisch wirtschaftlich zerstört worden. Hauptverantwortliche Initianten und Koordinatoren dieser Aktion seien der Beklagte 5 als delegierter des Verwaltungsrats der Beklagten 1 und 2, der am Vorabend des 13. April 2010 seinen Rücktritt als Mitglied des Verwaltungsrats der Klägerin erklärt habe, sowie der Beklagte 4, CEO der Klägerin, der sich entschlossen habe, mit einer eigenen Kündigung der unmittelbar bevorstehenden Kündigung seines Anstellungsvertrags durch die Klägerin zuzukommen. B. Die Beklagten beantragten mit Klageantwort vom 28. März 2013 und in ihrer Stellungnahme (zur Klageerweiterung) vom 13. Februar 2014 die vollumfängliche Abweisung der Klage. Vorab bestritten sie, Mitarbeitende der Klägerin abgeworben zu haben, weder gezielt noch geplant und weder am 13. April 2010 noch sonst zu irgendeinem Zeitpunkt. Zudem seien die Handlungen des Beklagten 5 mitnichten den Beklagten 1 - 3 zuzuordnen. Für eine allfällige Zurechnung von Handlungen des Beklagten 5 habe die Klägerin darzulegen und zu begründen, dass der Beklagte 5 in seiner Eigenschaft als Verwaltungsrat der Beklagten 1 und / oder der Beklagten 2 und / oder der Beklagten 3 gehandelt habe. Das Verhalten der Beklagten vom 13. April 2010 verstosse weder ansatzweise gegen Art. 2 UWG oder Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG, noch gegen andere Normen des UWG. Selbst wenn die Beklagten die Mitarbeitenden der Klägerin abgeworben hätten,

was nicht der Fall sei, sei das Abwerben von Mitarbeitenden grundsätzlich ein legitimes Instrument des Wettbewerbs. Dies dürfe lediglich nicht zu treuwidrigen Zwecken eingesetzt oder mit treuwidrigen Mitteln verfolgt werden. Auch hätten die Beklagten 1 - 5 die Mitarbeitenden der Klägerin keineswegs durch unrichtige Angaben verunsichert oder mit den Bestätigungsschreiben zur Massenkündigung bewegt; ein planmässiges und / oder systematisches Vorgehen werde bestritten. Sie hätten auch nicht mit Schädigungsabsicht gehandelt. Einzige Motivation des Beklagten 5 sei die Sicherstellung der Dienstleistungserbringung der Klägerin für die F-Gruppe (Anmerkung der Urteilsredaktion: F-Gruppe = Beklage 1 und 2 und weitere dazu gehörenden Gesellschaften). Die Beklagten 1 - 5 hätten auch nie Negativ-Aussagen über die Klägerin bzw. die G AG (Anmerkung der Urteilsredaktion: G AG = Muttergesellschaft der Klägerin) verbreitet und hätten nie die Absicht gehabt, die Kunden der Klägerin zu übernehmen oder die Klägerin aus dem Markt zu drängen. Sie hätten auch nie Abwerbeaktionen gemacht. C. Mit prozessleitender Verfügung vom 23. September 2015 wurde das Verfahren gemäss Art. 125 lit. a der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) vorerst auf die umstrittenen Fragen beschränkt, ob die Beklagten 1 - 5 Art. 2 UWG und / oder Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG gegenüber der Klägerin verletzt haben, ob und gegebenenfalls welche arbeitsvertraglichen Pflichten der Beklagte 4 der Klägerin gegenüber verletzt hat, ob und gegebenenfalls welche gesellschaftsrechtlichen Pflichten der Beklagte 5 gegenüber der Klägerin verletzt hat und ob und inwiefern die Beklagten 1 und 2 ein allenfalls vereinbartes Konkurrenzverbot verletzt haben. Diesbezüglich wurde ein Zwischenentscheid gemäss Art. 237 ZPO in Aussicht gestellt. Am 16. Dezember 2015 fand zum eingeschränkten Prozessthema die Hauptverhandlung statt. E. Mit Urteil vom 16. März 2016 wies das Kantonsgericht die Klage gegen die Beklagte 3 ab (Dispositiv Ziff. I). Zur Begründung wurde ausgeführt, dass der Beklagten 3 weder die Handlungen des Beklagten 4 und 5, noch die Handlungen der Beklagten 1 und 2 zugerechnet werden könnten und damit eine Anspruchsgrundlage für die eingeklagte Schadenersatzforderung fehle. Mit gleichzeitig ergangenem Zwischenentscheid vom 16. März 2016 stellte das Kantonsgericht fest, dass die Beklagten 1, 2, 4 und 5 gegenüber der Klägerin Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG und Art. 2 UWG verletzt haben. Dabei wurde davon ausgegangen, dass sämtliche Handlungen des Beklagten 5 im Zusammenhang mit den geltend gemachten Ereignissen den Beklagten 1 und 2 zuzurechnen seien. Zudem wurde festgestellt, dass der Beklagte 4 gegenüber der Klägerin die ihm obliegenden arbeitsrechtlichen Pflichten gemäss Art. 321a OR und der Beklagte 5 gegenüber der Klägerin die ihm obliegenden gesellschaftsrechtlichen Pflichten gemäss Art. 717 OR verletzt hat (Dispositiv Ziff. II). Das Urteil (betreffend die Beklagte 3) wie auch der Zwischenentscheid (betreffend die Beklagten 1, 2, 4 und 5) wurden rechtskräftig, nachdem sich die Klägerin und die Beklagten 1 und 2 aussergerichtlich einigten und die Klägerin die Klage gegen die Beklagten 4 und 5 zurückzog. Der Erledigungsentscheid erging am 28. April 2016. Aus den Erwägungen: 6.5. Widerrechtliches Verhalten der Beklagten 1 und 2 6.5.1. Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG 6.5.1.1. Unlauter handelt insbesondere, wer andere, ihre Waren, Werke, Leistungen, deren Preise oder ihre Geschäftsverhältnisse durch unrichtige, irreführende oder unnötig verletzende Äusserungen herabsetzt (Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG). Diese Bestimmung will nicht die vergleichende Werbung oder die Kritik, wohl aber die Verletzung der Persönlichkeit und des guten Rufes des Mitbewerbers unterbinden. Herabsetzend im Sinne des Gesetzeswortlauts ist nicht schon jede negative oder kritisierende Aussage, sondern erst diejenige, die eine gewisse Schwere aufweist und den anvisierten Wettbewerber schlecht macht. Der französische Text spricht deutlicher von

"dénigré" d.h. anschwärzen oder verächtlich machen. Eine Anschwärzung ist z.B. dann vorhanden, wenn ein Erzeugnis als wertlos, seinen Preis nicht wert, unbrauchbar, fehlerhaft etc. hingestellt wird. Es besteht eine gewisse Analogie zur Ehrverletzung: Bei dieser wird ein Mensch herabgesetzt, dort seine Waren, Werke usw. (David/Jacobs, Schweizerisches Wettbewerbsrecht, 5. Aufl. 2012, Rz 152; Jung/Spitz, Handkomm. zum UWG, Bern 2010, Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG N 29; Berger in: Basler Komm. 2013, Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG N 27, vgl. auch Baudenbacher, Lauterkeitsrecht, 2001., Art. 2 N 131, Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG N 3 und Pedrazzini/Pedrazzini, Unlauterer Wettbewerb, 2. Aufl. 2002., Rz 5.04). Wenn eine herabsetzende Äusserung gegeben ist, so ist diese allein aufgrund ihres herabsetzenden Charakters noch nicht unlauter. Vielmehr ist eine qualifizierte Herabsetzung erforderlich, welche sich dadurch auszeichnet, dass die herabsetzende Äusserung zudem unrichtig, irreführend oder unnötig verletzend ist. Massgebend ist dabei der Gesamteindruck der Äusserung beim Durchschnittsleser. Ist dieser so schwerwiegend negativ, dass eine Wettbewerbsverfälschung eintreten kann, liegt eine unlautere Herabsetzung vor (Berger, a.a.O., Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG N 30; Jung/Spitz, a.a.O., Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG N 34). Entgegen der Auffassung der Beklagten sind die Sondertatbestände in Zivilprozessen wie dem vorliegenden nicht restriktiv anzuwenden, denn die von den Beklagten zitierte Passage im Basler Kommentar betrifft die Sondertatbestände nur als Straftatbestände (vgl. Berger, a.a.O., Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG N 31).

6.5.1.2. a. Die Klägerin wurde als Gemeinschaftsunternehmen der Beklagten 2 (mit rund 30 % der Aktien) und der G AG (mit rund 70 % der Aktien) im Jahre 2002 gegründet. Die Klägerin übernahm in der Folge von der Beklagten 1 den Geschäftsbereich "Systems" für einen Kaufpreis von rund XX Mio. Franken. Es wurde vereinbart, dass die G AG zwei der drei Verwaltungsräte und die Beklagte 2 einen Verwaltungsrat stellt. Als Verwaltungsrat der Beklagten 2 amtierte ab 2002 bis 12. April 2010 der Beklagte 5. Seit 2002 waren die Klägerin und die Beklagten 1 und 2 mit dem Gemeinschaftsunternehmen (der Klägerin) wirtschaftlich eng verbunden; aufgrund der Beweiswürdigung ist davon auszugehen, dass sie eine langfristige, bis 20-jährige Zusammenarbeit (d.h. bis 2022) anstrebten.

b. Für die Zeit von 2002 bis 2008 ist erstellt, dass sich die Klägerin mit ihren rund 200 Mitarbeitenden gut entwickelte und in diesem Zeitraum ein gesundes und profitables Unternehmen war. Auch für die Zeit von 2009 bis 13. April 2010 ist davon auszugehen, dass die Klägerin grundsätzlich eine gesunde Firma war. Ab Herbst 2009 befürchteten die Beklagten 1, 2, 4 und 5, die G AG könnte die Strategie für die Klägerin jener der G AG anpassen, d.h. namentlich das Geschäftsfeld "Field Services" schliessen. Diesbezüglich hat jedoch das Beweisverfahren ergeben, dass die G AG keine Strategieänderung im Sinne der beklagten Behauptungen weder der Klägerin gegenüber ankündigte noch von einer solchen der Klägerin oder den Beklagten 1 und 2 gegenüber sprach. Widerlegt ist auch die Behauptung der Beklagten, N habe alle jene Geschäftsfelder schliessen wollen, die nicht eine 10 %ige EBIT-Marge erwirtschaften würden.

c. Für die Phase bis Mitte Dezember 2009 ist davon auszugehen, dass die Mitarbeitenden der Klägerin nicht in einem Ausmass verunsichert oder unzufrieden waren, dass dies für die Klägerin resp. für die Mitarbeitenden ein ernsthaftes Problem dargestellt hätte; auch die Bereichsleiter sowie die GL-Mitglieder der Klägerin und der Beklagte 5 gingen nicht von einer ernsthaften Verunsicherung des Personals aus. Analoges gilt grundsätzlich auch für die Phase ab Mitte Dezember 2009 bis 13. April 2010, in welcher der Beklagte 4 und die Geschäftsleitung der Klägerin keine anormale Verunsicherung der Mitarbeitenden wahrnahmen mit Ausnahme des Umstands, dass die geplante Wiedereinsetzung von P als CEO der Klägerin nicht nur beim Management der Klägerin,

sondern auch bei den Mitarbeitenden zu einer erheblichen Verunsicherung führte. Es war allerdings die Pflicht des Managements der Klägerin, die Mitarbeitenden in diesem Punkt objektiv und korrekt zu informieren, weshalb die von der G AG geplante Massnahme aus objektiver Sicht nicht dazu geeignet war, zu einer erheblichen Verunsicherung zu führen. Weiter hat das Beweisverfahren ergeben, dass es vom 1. Januar 2009 bis 9. April 2010 bei der Klägerin eine einzige ungewollte personelle Veränderung gab. d. Sodann ist erstellt, dass der Beklagte 5 – ohne den designierten Verwaltungspräsidenten der Klägerin zu informieren – ab September 2009 ein Szenario zur "Rückführung" der Klägerin in die F-Gruppe / Q Genossenschaft (Anmerkung der Urteilsredaktion: Q = damalige Mehrheits- und heutige Alleinaktionärin der F-Gruppe) und dies der Beklagten 1 und 2 an der Verwaltungsratssitzung vom 11. September 2009 vorstellte. Die Verwaltungsräte der Beklagten 1 und 2 waren damit einverstanden, sich mit entsprechenden Szenarien auseinanderzusetzen, um bei Bedarf in eine "proaktive Position" eintreten zu können. An der Verwaltungsratssitzung vom 7. Dezember 2009 entschieden die Verwaltungsräte der Beklagten 1 und 2, nicht proaktiv ein Angebot an die G AG für die Übernahme der Klägerin zu unterbreiten. Zudem entwickelte der Beklagte 5 mit dem Beklagten 4 einen als vertraulich gekennzeichneten "Business Plan Draft" für die nächsten drei Jahre inklusive Finanzkennzahlen für die Klägerin. Auch darüber wurde der Verwaltungsratspräsident der Klägerin vom Beklagten 5 nicht informiert. Es ist davon auszugehen, dass sowohl der Beklagte 5 (als Verwaltungsrat der Beklagten 1 und 2) wie auch der Beklagte 4 als Geschäftsführer der Klägerin im Bewusstsein der fehlenden Ermächtigung von N die bestehenden gesetzlichen und organisatorischen Regelungen, wonach geschäftliche Unterlagen beim Verwaltungsratspräsidenten zu beantragen waren, durch ihr Vorgehen umgingen bzw. verletzen. e. Betreffend den Beklagten 4 ist erstellt, dass seine Leistungen als CEO der Klägerin beim Verwaltungsratspräsidenten der Klägerin spätestens ab März 2010 umstritten waren und der Beklagte 4 mit seiner Kündigung rechnen musste und auch damit effektiv rechnete. Das Gerücht, dass möglicherweise P als neuer CEO der Klägerin eingesetzt werden könnte, kommentierte der Beklagte 4 in der Vorwoche vom 13. April 2010 mit den Worten, dass er sich dann wohl nach einer anderen Stelle umzuschauen habe. Dies nahm der Beklagte 5 zum Anlass, dem Beklagten 4 mitzuteilen, er könne sich bei einer allfälligen Kündigung bei der F-Gruppe melden. Dies kam einer Stellenofferte durch die F-Gruppe gleich. Tatsächlich erhielt denn auch der Beklagte 4 am 13. April 2010 die "Vereinbarung Anstellungsverhältnis" der Beklagten 1 ausgehändigt. (...). f. Weiter hat das Beweisverfahren ergeben, dass für die Beklagten 1 und 2 (und mit ihnen die Q Genossenschaft) das Verhalten der Klägerin und das Zusammenspiel mit ihr von hoher Bedeutung waren. So galt die Informatik für die Beklagten 1 und 2 sowie der Q Genossenschaft mit einem Jahresumsatz von rund 5.6 Mia Fr. und ca. 8'700 Beschäftigten als das zweitgrösste Risikoereignis, zumal rund 100 der total rund 200 Mitarbeitenden der Klägerin für die Q Genossenschaft arbeiteten und das diesbezügliche Kundenspezialwissen sehr gross war. Damit ist erstellt, dass für die Beklagten 1 und 2 sowie die Q Genossenschaft ein starker Know-how-Verlust bei der Klägerin existenzgefährdend gewesen wäre. g. Bezüglich der Ereignisse vom 13. April 2010 ist erstellt, dass die Beklagten 1 und 2 (handelnd durch den Beklagten 5) an der Mitarbeiterversammlung vom 13. April 2010 wahrheitswidrig festhielten, es stehe seitens der G AG ein Strategiewechsel bezüglich der Klägerin an. Irreführend und falsch war zudem die an derselben Mitarbeiterversammlung gemachte Aussage der Beklagten 1 und 2 (da die Beklagte 2 mit den Handlungen der Beklagten 1 einverstanden war, ist ihr das Vorgehen der Beklagten 1

vollumfänglich anzurechnen), N habe all jene Geschäftsfelder der Klägerin schliessen wollen, die nicht eine 10 %ige EBIT-Marge erwirtschafteten. Unrichtig war zudem die an derselben Mitarbeiterversammlung sinngemäss gemachte Aussage der Beklagten 1 und 2 (handelnd durch den Beklagten 5), die G AG wolle die Klägerin, welche schwarze Zahlen schreibe, mutwillig zerstören, wie sie auch in Deutschland viel Funktionierendes zerstört habe; es dürfe nicht sein, dass dies in der Schweiz auch passiere; solches sei aber seitens der G-Gruppe geplant. Die Aussage "mutwillig zerstören" ist zudem als unnötig verletzend zu werten. h. Auch die von den Beklagten 1 und 2 an der Mitarbeiterversammlung vom 13. April 2010 abgegebene interne Mitteilung war insofern unrichtig und irreführend, als darin den Mitarbeitenden mitgeteilt wurde, die G AG wolle eine Strategieänderung (Neuausrichtung) vornehmen und die Klägerin könne nur bei einer Übernahme derer Mitarbeitenden durch die F-Gruppe überleben. i. Betreffend den weiteren Verlauf des 13. April 2010, der Tage danach und namentlich der personellen Folgen für die Klägerin wird auf die bereits erfolgte ausführliche Darstellung verwiesen. Es ist davon auszugehen, dass erst die Ereignisse anlässlich der Mitarbeiterversammlung die Mitarbeitenden zur Kündigung bewogen. Es ist erstellt, dass die "Vereinbarung Anstellungsverhältnis" im Auftrag des Beklagten 5 und damit im Auftrag der Beklagten 1 und 2 erstellt und anlässlich der Mitarbeiterversammlung vom Nachmittag des 13. April 2010 aufgelegt worden war und sich an sämtliche Mitarbeitenden der Klägerin richtete. Die oben erwähnten (unrichtigen) Aussagen des Beklagten 5 (namens der Beklagten 1 und 2) sowie die "Vereinbarungen Anstellungsverhältnis" waren für die Willensbildung der Mitarbeitenden der Klägerin entscheidend. Sie bewirkten, dass gemäss der E-Mail des Beklagten 4 an N bereits am Abend des 13. April 2010 über 150 Mitarbeitende der Klägerin ihre Kündigung auf dem vorgefertigten Kündigungsschreiben ausgesprochen hatten. Darunter befanden sich alle Mitglieder der Geschäftsleitung, die gesamte zweite Führungsstufe sowie praktisch alle Niederlassungs- und Teamleiter und – last but not least – der Beklagte 4 selber. Zudem führten die Handlungen der Beklagten 1 und 2 dazu, dass in den nächsten Tagen rund 40 weitere Kündigungen von Mitarbeitenden der Klägerin erfolgten. 6.5.1.3. Nach der Rechtsprechung ist aufgrund der Generalklausel zunächst zu prüfen, ob überhaupt ein Verhalten vorliegt, das den Wettbewerb beeinflussen kann. Dies trifft vorliegend zu. Die Handlungen der Beklagten 1 und 2 waren klarerweise marktgeneigt, da sie zumindest aus objektiver Sicht unmissverständlich darauf ausgerichtet waren, die Geschäftsehre und den Ruf der Klägerin negativ darzustellen, um einen Grossteil der Mitarbeitenden der Klägerin zum eigenen Marktvorteil abwerben zu können. Der Einwand der Beklagten, es sei bloss die Übernahme von rund zehn Mitarbeitenden geplant gewesen, verfährt nicht. Zum einen sprechen die Beklagten 1 und 2 selber davon, dass rund 100 der rund 200 Mitarbeitenden der Klägerin für sie und die Q Genossenschaft gearbeitet hätten. Zum andern mussten die Beklagten 1 und 2 aufgrund ihres Verhaltens, namentlich auch wegen dem an sämtliche Mitarbeitenden erfolgten Angebot zur Weiterbeschäftigung, davon ausgehen, dass sämtliche Mitarbeitenden dieses attraktive Angebot auch annehmen würden. Es kommt hinzu, dass von den Beklagten 1, 2, 4 und 5 bereits im Herbst 2009 ein "Plan B" ins Auge gefasst wurde, wie man die G AG zu einem Verkauf der Klägerin zwingen (Beklagter 4, im Wissen und im Einverständnis der Beklagten 1, 2 und 5) bzw. wie man eine Rückführung der Klägerin (resp. derer wichtiger Geschäftsfelder) in die F-Gruppe / Q Genossenschaft bewerkstelligen könnte (Beklagte 1, 2 und 5). Auch dieses Verhalten spricht klar gegen die von den Beklagten geltend gemachte "Überraschung" resp. das ins Feld geführte "überrollt worden sein" durch die Geschehnisse (Kündigungswelle). Das dargelegte Vorgehen der

Genannten lässt nur den Schluss zu, dass sie auf einen geeigneten Anlass warteten, um die seit Herbst 2009 verfolgte Planung der "Rückführung" der Klägerin zur F-Gruppe / Q Genossenschaft in die Tat umzusetzen; diese Gelegenheit sahen sie offenbar im Frühling 2010 (Gerüchte betreffend Auswechslung CEO, Differenzen betreffend Verrechnung von Konzerngebühren etc.). Durch das Verhalten der Beklagten 1 und 2, das zu einem Abgang von praktisch allen Mitarbeitenden bei der Klägerin und dem Zugang bei der Beklagten 3 führte, wurde der Wettbewerb nachhaltig beeinflusst. Auch ist mit der Klägerin davon auszugehen, dass sich diese und die Beklagten 1 und 2 im fraglichen Zeitpunkt zumindest als potentielle Mitbewerber und damit als Beteiligte im Sinne von Art. 1 UWG gegenüberstanden. Der Begriff des Mitbewerbers ist weit gefasst und das Konkurrenzverhältnis kann auch erst durch die angebliche Wettbewerbshandlung entstehen (Jung/Spitz, a.a.O., Art. 1 UWG Rz 24). Vorliegend steht fest, dass die Beklagten 1 und 2 mit der Übernahme praktisch sämtlicher Mitarbeitenden der Klägerin in den Tätigkeitsbereich der Klägerin eindringen und ausserdem die Klägerin als Dienstleistungserbringerin namentlich für die F-Gruppe und die Q Genossenschaft, mit welchen langjährige Verträge bestanden, vollständig verdrängten. 6.5.1.4. Mit der Klägerin ist sodann davon auszugehen, dass das geschilderte Verhalten der Beklagten 1 und 2 den Sondertatbestand von Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG erfüllt. Vorab kann nicht zweifelhaft sein, dass die anlässlich der Mitarbeiterversammlung vom 13. April 2010 durch die Beklagten 1 und 2 (beide handelnd durch den Beklagten 5) gemachten Aussagen (inkl. die interne ...Mitteilung) das Tatbestandselement der Herabsetzung gemäss Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG erfüllten, da dadurch die Geschäftsehre und der Ruf der Klägerin negativ tangiert wurden. Die erwähnten, anlässlich der Mitarbeiterversammlung vom 13. April 2010 durch die Beklagten 1 und 2 (beide handelnd durch den Beklagten 5) gemachten Aussagen waren sodann im Sinne von Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG unrichtig, für die Mitarbeitenden der Klägerin irreführend und bezüglich der Aussage, die G AG habe die Klägerin mutwillig zerstören wollen, ausserdem unnötig verletzend. Das Verhalten der Beklagten 1 und 2 vor dem 13. April 2010 sowie die Aussagen und das gesamte Verhalten der Beklagten 1 und 2 am 13. April 2010 und in den Tagen danach rückten die Klägerin in ein völlig falsches Licht und stellen eine Anschwärzung der Klägerin im Sinne von Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG dar. 6.5.1.5. Entgegen der Auffassung der Beklagten 1 und 2 ist ihr Vorgehen durch nichts zu entschuldigen und es bestehen auch keinerlei Rechtfertigungsgründe wie Notwehr, erlaubte Selbsthilfe oder Wahrnehmung berechtigter Interessen, die unlauteren Wettbewerb ausschliessen würden (Jung/Spitz, a.a.O., Art. 2 UWG Rz 121 ff.). Selbst wenn davon ausgegangen würde, dass die Beklagten 1 und 2 wegen der Vorkommnisse in Deutschland, der möglichen Auswechslung des CEO der Klägerin (P anstelle des Beklagten 4) sowie aufgrund des Rücktritts des Beklagten 5 als Verwaltungsrat der Klägerin berechtigten Anlass hatten zu befürchten, dass bei der Klägerin nach dem Rücktritt des Beklagten 5 Kündigungen von Mitarbeitenden folgen könnten, berechnete sie dies nicht dazu, die geschäftliche Ehre der Klägerin durch zahlreiche unrichtige, irreführende und unnötig verletzende Äusserungen mit dem Ziel herabzusetzen, die Mitarbeitenden der Klägerin zur Kündigung zu veranlassen. Zudem ist erneut auf die gemachten internen Überlegungen der Beklagten 1, 2, 4 und 5 im Herbst 2009 hinzuweisen. Auch aus diesem Blickwinkel sind tatbestandsausschliessende Rechtfertigungsgründe zu verneinen. 6.5.1.6. Die Beklagten 1 und 2 haben somit Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG zum Nachteil der Klägerin verletzt. 6.5.2. Art. 2 UWG 6.5.2.1. Erfüllt ein Wettbewerbsverhalten einen Spezialtatbestand, so ist dieses nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ohne weitere Prüfung auch unlauter im Sinne von

Art. 2 UWG (BGE 133 III 431). Diese Prämisse ist vorliegend grundsätzlich gegeben, da das Verhalten der Beklagten 1 und 2 den Tatbestand von Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG erfüllt. Bei den gegebenen Verhältnissen und aufgrund der zitierten Lehre ist – auch im Sinne der klägerischen Behauptungen – zusätzlich zu prüfen, ob (nebst dem Spezialtatbestand von Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG) die Generalklausel des Art. 2 UWG erfüllt ist.

6.5.2.2. Erfasst werden von Art. 2 UWG die unlautere Beeinflussung von Mitarbeitenden, insbesondere auch das unlautere Abwerben von Mitarbeitenden. Allerdings stellt das Abwerben von Mitarbeitenden (namentlich das sogenannte Headhunting) grundsätzlich ein legitimes Instrument im Wettbewerb dar. Es darf hingegen nicht zu treuwidrigen Zwecken, namentlich zur Ausbeutung durch Geheimnisverrat oder zur gezielten Schädigung des Konkurrenten ohne ein eigenes nennenswertes Beschäftigungsinteresse eingesetzt oder mit treuwidrigen Mitteln (z.B. irreführende Angaben über den Konkurrenten, Garantie von Besitzständen) verfolgt werden. Eine gezielte Schädigung des Konkurrenten liegt nahe, wenn die Abwerbung in grösserem Umfang (z.B. Abwerbung eines ganzen Mitarbeiterteams) oder systematisch (z.B. wiederholte Abwerbung von Schlüsselfiguren) praktiziert wird (Jung, a.a.O., Art. 2 UWG Rz 88 mit Hinweisen; Baudenbacher, a.a.O., Rz 289 f.; David/Jacobs, a.a.O., Rz 132 f.). Urteile zu Art. 2 UWG sind – soweit ersichtlich – in der Schweiz nur vereinzelt ergangen. Gemäss einer Entscheidung des Obergerichts Zug vom 16. April 1996 (vgl. sic! 3/1997 S. 319-325) erscheint das Abwerben von Kunden oder von Mitarbeitenden nur dann als unlauter, wenn besondere Umstände vorliegen. Solche besonderen Umstände bejahte das Gericht im beurteilten Fall, indem es das Abwerben von Mitarbeitenden als unlauter ansah, da der Geschäftsführer und Verwaltungsrat der Klägerin zahlreiche Mitarbeitende der Klägerin für ein von ihm selber gegründetes resp. kontrolliertes Konkurrenzunternehmen unter "treuwidriger Ausnutzung der als früherer Verwaltungsrat erlangten Kenntnisse über Organisationsstruktur und persönlichen Beziehungen" abwarb und zudem den Mitarbeitenden der Klägerin Bestätigungsschreiben hatte abgeben lassen, welche ihnen die Wahrung ihres bei der Klägerin erlangten Besitzstandes zusicherten. Auch der Handelsgerichtspräsident St. Gallen geht in einer Entscheidung vom 13. Juni 2001 (GVP 2001 Nr. 47) davon aus, die Abwerbung von Mitarbeitenden könne durchaus unter die Generalklausel von Art. 2 UWG fallen, nämlich dann, wenn besondere Umstände hinzukämen. Dies entscheide sich unter anderem danach, ob die Abwerbung noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erfolge und ob eine Vielzahl und / oder besonders wichtige Mitarbeitende abgeworben würden.

6.5.2.3. Nach der ständigen Rechtsprechung des deutschen Bundesgerichtshofes ist das Abwerben fremder Mitarbeitender als Teil des freien Wettbewerbs – wie in der Schweiz – grundsätzlich erlaubt. Dies gelte jedoch dann nicht, wenn wettbewerbsrechtlich unerlaubte Begleitumstände hinzukommen würden, insbesondere unlautere Mittel eingesetzt oder unlautere Zwecke verfolgt würden, so der Bundesgerichtshof. Das Abwerben von Mitarbeitenden sei dann unlauter, wenn besondere Umstände, etwa die Verfolgung verwerflicher Zwecke oder die Anwendung verwerflicher Mittel und Methoden hinzutreten würden (NJW 5/2013 [=kläg.Bel. 247] E. I.1 Rz 15). Damit entspricht die deutsche Rechtsprechung schweizerischer Literatur und Judikatur.

6.5.2.4. Somit ist davon auszugehen, dass in der Schweiz (wie in Deutschland) das Abwerben von Mitarbeitenden durch Dritte grundsätzlich zulässig ist, da dies zum freien Wettbewerb gehört und grundsätzlich jeder Mitarbeitende das Recht hat, selbst über das Ende seines Arbeitsverhältnisses und den Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber zu entscheiden. Unlauter im Sinne von Art. 2 UWG ist jedoch ein Verhalten eines Konkurrenten, der

Mitarbeitende abwirbt, wenn besondere Umstände hinzukommen. Solche besonderen Umstände sind vorliegend klar gegeben: a. Vorab ist festzustellen, dass die Beklagte 2 seit dem Jahre 2002 mit der Person des Beklagten 5 im dreiköpfigen Verwaltungsrat der Klägerin vertreten war. Damit hatte sie profunde Kenntnisse sowohl der gesamten Organisation als auch des Geschäftsfelds (inkl. Kundenbeziehungen) der Klägerin. Die Beklagte 1 hatte als wichtige Kundin der Klägerin umfassende Kenntnis des Geschäftsfelds der Klägerin. Bei den gegebenen Verhältnissen sind die Kenntnisse der Beklagten 1 der Beklagten 2 und jene der Beklagten 2 der Beklagten 1 zuzurechnen. Es kommen die persönlichen Beziehungen des Beklagten 5 zu den leitenden Angestellten der Klägerin hinzu. Diese Beziehungen sind den Beklagten 1 und 2 ebenfalls vollumfänglich zuzurechnen. Ihr umfassendes Wissen nutzten die Beklagten 1 und 2 am 13. April 2010 und in der nachfolgenden Zeit zu ihren Gunsten aus. So machten der Einfluss und die erwähnten Beziehungen der Beklagten 1 und 2 (handelnd durch den Beklagten 5) die kurzfristige Einberufung einer Versammlung der Mitarbeitenden der Klägerin und das Auftreten des Beklagten 5 (samt R, S und T von den Beklagten 1 und 2) anlässlich dieser Versammlung erst möglich. Insoweit kann der vorliegende Fall durchaus mit jenem des vom Obergericht des Kantons Zug am 16. April 1996 beurteilten Sachverhalts, bei welchem "besondere Verhältnisse" bejaht wurden, verglichen werden. Es kommt hinzu, dass der Beklagte 5 am 13. April 2010 bereits nicht mehr Verwaltungsrat der Klägerin war und daher keinerlei Legitimation besass, an der Versammlung vor die Mitarbeitenden der Klägerin zu treten, geschweige denn auf deren Willensbildung Einfluss zu nehmen. Dieses widerrechtliche Handeln des Beklagten 5 ist ebenfalls den Beklagten 1 und 2 zuzurechnen. b. Wie bereits festgehalten, hat sodann das Beweisverfahren ergeben, dass die Beklagten 1 und 2 (handelnd durch den Beklagten 5) die Mitarbeitenden der Klägerin an der Mitarbeiterversammlung vom 13. April 2010 in verschiedener Hinsicht wahrheitswidrig und irreführend informierten. Namentlich war die Aussage falsch, es stehe seitens der G AG ein Strategiewechsel bezüglich der Klägerin an. Irreführend und falsch war zudem die gemachte Aussage der Beklagten 1 und 2 (handelnd durch den Beklagten 5), N habe all jene Geschäftsfelder der Klägerin schliessen wollen, die nicht eine 10 %ige EBIT-Marge erwirtschafteten. Unrichtig war darüber hinaus die sinngemäss gemachte Aussage der Beklagten 1 und 2 (handelnd durch den Beklagten 5), die G AG wolle die Klägerin, welche schwarze Zahlen schreibe, mutwillig zerstören, wie sie auch in Deutschland viel Funktionierendes zerstört habe; es dürfe nicht sein, dass dies in der Schweiz auch passiere; solches sei aber seitens der G AG geplant. Schliesslich war auch die von den Beklagten 1 und 2 an der Mitarbeiterversammlung vom 13. April 2010 abgegebene interne Mitteilung insofern unrichtig und irreführend, als darin den Mitarbeitenden mitgeteilt wurde, die G AG wolle eine Strategieänderung (Neuausrichtung) vornehmen und die Klägerin könne nur bei einer Übernahme derer Mitarbeitenden durch die Beklagten 1 resp. 2 überleben. All dies war für die Willensbildung der Mitarbeitenden mitentscheidend. Die wahrheitswidrige und irreführende Information ist als verwerfliches Mittel ein weiteres wichtiges Indiz für ein unlauteres Verhalten gemäss Art. 2 UWG. c. Mitausschlaggebend für den Entschluss der Mitarbeitenden, ihre Arbeitsverträge bei der Klägerin zu kündigen, war die "Vereinbarung Anstellungsverhältnis". Diese war im Auftrag des Beklagten 5 erstellt und anlässlich der Mitarbeiterversammlung vom Nachmittag des 13. April 2010 aufgelegt worden. Sie richtete sich an sämtliche Mitarbeitenden der Klägerin und bewirkte zusammen mit den falschen, irreführenden und einseitig gefärbten Informationen sowie den erwähnten engen persönlichen Verflechtungen des Beklagten 5 zu den leitenden Angestellten der Klägerin,

dass vorab diese ihren Kündigungsentschluss fassten und dies sogleich der Versammlung mitteilten. Das löste eine Kettenreaktion dergestalt aus, dass viele Mitarbeitende ihren Kündigungsentschluss mit dem Ergebnis fassten, dass bereits am Abend des 13. April 2010 Kündigungsschreiben von über 150 Mitarbeitenden der Klägerin (auf den vorgefertigten Kündigungsschreiben) vorlagen. Zudem führten die Handlungen der Beklagten 1 und 2 dazu, dass in den nächsten Tagen rund 40 weitere Kündigungen von Mitarbeitenden erfolgten. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Mitarbeitenden der Klägerin, an die sich die falschen und irreführenden Informationen der Beklagten 1 und 2 richteten und denen die "Vereinbarung Anstellungsverhältnis" unterbreitet wurde, in ungekündigtem Vertragsverhältnis zur Klägerin standen. Entgegen den Behauptungen der Beklagten war das beschriebene Vorgehen der Beklagten 1 und 2 für die Massenkündigung ausschlaggebend. Die Unterbreitung der "Vereinbarung Anstellungsverhältnis" ist als Zusicherung des Besitzstandes zu qualifizieren, die als solche ein wichtiges Indiz für ein unlauteres Abwerben gemäss Art. 2 UWG darstellt (vgl. sic! 3/1997 S. 319-325). d. Das Handeln der Beklagten 1 und 2 war wirtschaftlich motiviert. Für diese waren das Verhalten der Klägerin und das Zusammenspiel mit ihr von grösster Bedeutung und ein starker Know-how-Verlust war existenzgefährdend. Ihre diesbezüglichen Befürchtungen waren aber – wie das Beweisergebnis ergeben hat – letztlich unbegründet. Bereits in einem frühen Stadium entwickelte der Beklagte 5 im Auftrag der Beklagten 1 und 2 Szenarien, wie einem solchen Know-how-Verlust begegnet werden könnte. Im Geheimen bereiteten daher die Beklagten 1 und 2 einen "Plan B" und ein "Rückführungsszenario" vor und beauftragten den Beklagten 5, alles zu unternehmen, um die Mitarbeitenden der Klägerin notfalls durch die F-Gruppe übernehmen zu können. Dabei umging der Beklagte 5 (als Verwaltungsrat der Beklagten 1 und 2), im Bewusstsein der fehlenden Ermächtigung von N die bestehenden gesetzlichen und organisatorischen Regelungen, wonach geschäftliche Unterlagen beim Verwaltungsratspräsidenten zu beantragen waren und nutzte damit interne Geschäftsgeheimnisse zum Vorteil der Beklagten 1 und 2 aus. Die Veranlassung der Massenkündigung und damit die gleichzeitige Übernahme des Grossteils der Mitarbeitenden durch eine der F-Gruppe nahestehende Firma erfolgte zwar nicht primär, um die Klägerin direkt zu schädigen. Hingegen ist – letztlich auch aufgrund der eigenen Darstellung der Beklagten – davon auszugehen, dass dies in der Absicht erfolgte, bei den Beklagten 1 und 2 sowie bei der Q Genossenschaft einen wirtschaftlichen Schaden durch Know-how-Verlust zu verhindern, was sie denn auch erreichten. Durch die Übernahme des wichtigsten Gutes der Klägerin (Mitarbeitende) nahmen die Beklagten jedoch die wirtschaftliche Schädigung der Klägerin in Kauf. e. (...). Ihr Ziel (gemäss den eigenen Ausführungen der Beklagten: Sicherstellung der Dienstleistungserbringung der Klägerin für die F-Gruppe und Q Genossenschaft) hätte mit der Übernahme von bloss wenigen Mitarbeitenden nicht erreicht werden können, denn es arbeiteten rund 100 Mitarbeitende für die F-Gruppe / Q Genossenschaft. Auch unterbreitete die Beklagte 1 die Jobangebote nicht nur einzelnen, sondern allen Mitarbeitenden. Die Behauptung der Beklagten 1 und 2, sie hätten nicht alle der 200 Mitarbeitenden, sondern nur wenige, wechselwillige Mitarbeitende abwerben wollen, jedoch habe das Ganze eine unvorhergesehene Dynamik angenommen, ist bei dieser klaren Ausgangslage und angesichts der erwähnten "Geheimpläne" ungläubhaft. f. Mit der Klägerin ist davon auszugehen, dass die Beklagten 1 und 2 systematisch vorgehen, um die Mitarbeitenden ab dem 13. April 2010 zur Kündigung zu bewegen. Vorab sprachen sich die Organe der Beklagten 1 und 2 am Morgen vor der Mitarbeiterversammlung mit der Q Genossenschaft ab. Diese hatte ja letztlich für die hohen

finanziellen Folgen aufzukommen. Sodann liessen sie Verwaltungsrat P und seine Tochter aus dem E-Mailverzeichnis löschen, damit die Klägerin vor resp. an der allesentscheidenden Mitarbeiterversammlung nicht reagieren konnte. Weiter bereiteten sie die Mitarbeiterversammlung vom Nachmittag samt Manuskript vor. Auch liessen sie sich vor der Mitarbeiterversammlung von Rechtsanwalt U juristisch beraten. Zudem liessen die Beklagten 1 und 2 vor der Mitarbeiterversammlung die schriftlichen und persönlich für jeden Mitarbeitenden adressierten Jobangebote durch die F-Gruppe (Vereinbarung Anstellungsverhältnis) erstellen und ausfertigen, sodass diese an die Mitarbeiterversammlung mitgenommen und verteilt werden konnten. An der Mitarbeiterversammlung vom Nachmittag liess sich alsdann der Beklagte 5 durch drei GL-Mitarbeiter sekundieren, um seinem Auftritt mehr Gewicht zu verleihen. Gezielt informierte er die Mitarbeitenden falsch und irreführend über die Absichten der G AG resp. die Zukunft der Klägerin. Im Anschluss an die Mitarbeiterversammlung liess die Beklagte 1 das von ihr verfasste interne Dokument "Informationen zur A AG" auflegen, das – nota bene – bereits am 9. April 2010 im Entwurf vorlag. Auch darin verbreiteten die Beklagten 1 und 2 gezielt unrichtige und irreführende Aussagen. Es folgten die Ereignisse, wie sie bereits beschrieben wurden. g. Damit setzten die Beklagten 1 und 2 – gemäss seit Herbst 2009 erfolgter Planung und Vorbereitung – generalstabsmässig alles daran, die Mitarbeitenden der Klägerin ab dem 13. April 2010 für ihre eigenen Zwecke zu gewinnen. Dies erfolgte namentlich unter Ausnutzung ihrer profunden Kenntnisse der gesamten Organisation (inkl. des gesamten Geschäftsfelds der Klägerin), unter reglementswidriger Ausnutzung interner Geheimnisse, durch wahrheitswidrige und irreführende Informationen der Mitarbeitenden der Klägerin und durch das Angebot einer neuen Anstellung zu gleichen Bedingungen für alle Mitarbeitenden der Klägerin. Mit ihrem Vorgehen bewirkten sie, dass praktisch das gesamte Personal der Klägerin (inkl. dem gesamten Führungspersonal) bei der Klägerin kündigte. Sie erreichten damit, dass sie das Know-how der Mitarbeitenden für ihre eigenen wirtschaftlichen Bedürfnisse sicherstellen konnten. Es ist davon auszugehen, dass die Beklagten 1 und 2 systematisch und generalstabsmässig vorgingen, um die Mitarbeitenden ab dem 13. April 2010 zur Kündigung zu bewegen. Dieses planmässige "Abzügeln" der Mitarbeiter und deren "Rückführung" zur F-Gruppe / Q Genossenschaft bzw. in eine bereitstehende Gesellschaft, ist das Aussergewöhnliche am vorliegenden Fall. (...). h. Damit sind – wie einleitend festgehalten – besondere Umstände gegeben, die das Handeln der Beklagten 1 und 2 als unlauter und widerrechtlich im Sinne von Art. 2 UWG erscheinen lassen. Rechtfertigungsgründe sind keine auszumachen. 6.5.2.5. Die Beklagten 1 und 2 haben somit auch Art. 2 UWG zum Nachteil der Klägerin verletzt. 6.5.3. Damit steht fest, dass die Beklagten 1 und 2 gegenüber der Klägerin sowohl Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG als auch Art. 2 UWG verletzt haben. 6.6. Widerrechtliches Verhalten des Beklagten 4 6.6.1. Anwendbarkeit des UWG 6.6.1.1. Der Beklagte 4 war weder Organ der Beklagten 1 noch der Beklagten 2. Vorab ist zu prüfen, ob sein "privates" Handeln dem UWG untersteht. 6.6.1.2. Soweit rein "privates" Handeln so verstanden wird, dass es die Gefahr der Wettbewerbsbeeinflussung ausschliesst und ausschliesslich zur Befriedigung eines menschlichen Existenz- oder Kulturbedürfnisses oder dergleichen dient, ist es nicht statthaft, solches Verhalten unter das UWG zu stellen. Handlungen, die sich jedoch in relevanter Weise auf die verschiedenen Marktbeziehungen auswirken oder nach allgemeiner wirtschaftlicher Lebenserfahrung zumindest dazu eignen, werden vom Lauterkeitsrecht selbst dann erfasst, wenn sie aus "privatem" Kreis stammen. Der "private" Zweck einer Handlung vermag daran nichts ändern, da im UWG das Auswirkungsprinzip

gilt. Danach bestimmt sich die wettbewerbsrechtliche Anknüpfung ausschliesslich nach der abstrakten Geeignetheit einer Handlung zur Wettbewerbsbeeinflussung. Massgebend ist, ob das betreffende Verhalten der Drittperson objektiv, d.h. nach allgemeiner Lebenserfahrung, geeignet ist, relevante Auswirkungen auf die betreffenden Wettbewerbsbeziehungen zu tätigen (Tauer, Einbezug von Dritten im UWG, Diss. Zürich 1997, S. 72-74). 6.6.1.3.

Vorliegend ist erstellt, dass die Handlungen des Beklagten 4 – nota bene war er seit dem 1. April 2008 CEO der Klägerin – mitentscheidend dazu führten, dass am 13. April 2010 und in den Tagen danach fast die gesamte Belegschaft der Klägerin kündigte, um später bei der Konkurrenzfirma (der Beklagten 3) in meist gleicher Funktion und zu gleichen Konditionen die ihnen von den Beklagten 1 und 2 versprochenen Stellen anzutreten. Es liegt auf der Hand, dass sein Handeln objektiv geeignet war, der Klägerin das wichtigste Gut, nämlich das Personal, für eine Konkurrenzfirma abzuwerben. Nach der allgemeinen wirtschaftlichen Erfahrung musste dieses Verhalten zu einer markanten Schwächung der Klägerin und gleichzeitig einer markanten Stärkung der Konkurrenz führen. Es ist bei der vorliegenden Sachlage davon auszugehen, dass der Beklagte 4 als Dritter den Wettbewerb aktiv beeinflusst hat. Er untersteht damit dem UWG. 6.6.2. Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG

Der Beklagte 4 eröffnete am 13. April 2010, ca. 13:00 Uhr, die Mitarbeiterversammlung und teilte den ca. 80 - 120 anwesenden Mitarbeitenden der Klägerin unter anderem mit, die Geschäftsleitung vermute, ein Strategiewechsel sei seitens der Muttergesellschaft, der G AG, in Vorbereitung und die Geschäftsleitung könne sich mit einem solchen Strategiewechsel nicht identifizieren und werde einen solchen nicht mittragen. Der Beklagte 4 erklärte, mit dem Rücktritt des Beklagten 5 sei absehbar, dass es den Weg des Sonderfalls Schweiz nicht mehr geben werde. Weiter sprach der Beklagte 4 zu den Themen Kundensegmente und Geschäftsbereiche, ob die Klägerin noch Field Services anbiete oder nicht, mutmasste, was mit dem Spezialgeschäftsfeld K&S-Lösungen passiere, und legte den Mitarbeitenden dar, dass all dies auch Konsequenzen auf Mitarbeiterebene haben werde. Nicht so direkt wie der Beklagte 5, aber deutlich genug, teilte somit auch der Beklagte 4 den Mitarbeitenden wahrheitswidrig mit, es werde den Sonderfall Schweiz nicht mehr geben und machte insofern irreführende Ausführungen, als er mit seinem Verhalten suggerierte, dass den Mitarbeitenden durch die Klägerin gekündigt werden könnte. Damit hat er den Tatbestand von Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG erfüllt. 6.6.3. Art. 2 UWG

Im Gegensatz zu den Beklagten 1 und 2 war der Beklagte 4 zwar nicht für die Unterbreitung der "Vereinbarung Anstellungsverhältnis" an die Mitarbeitenden der Klägerin verantwortlich. Auch war er weder Sprachrohr der Beklagten 1 und 2 noch hatte er entsprechende Kompetenzen der Beklagten 1 und 2. Entscheidend ist jedoch, dass der Beklagte 4 am 13. April 2010 amtierender CEO der Klägerin war und als solcher (aktiv) durch falsche und irreführende Ausführungen einen wichtigen Beitrag zur Massenkündigung leistete. Zudem hat er gegen seine arbeitsrechtliche Treuepflicht verstossen, indem er am 13. April 2010 keinerlei Anstrengungen unternahm, um den Massenexodus der Mitarbeitenden zu verhindern. Insbesondere unterliess er es, gegen die Teilnahme der Geschäftsdelegation der Beklagten 1 (inkl. dem Beklagten 5) an der nachmittäglichen Mitarbeiterversammlung zu intervenieren. Auch duldete er die unrichtigen und irreführenden Aussagen des Beklagten 5 anlässlich dieser Mitarbeiterveranstaltung. Dieses geschäftsschädigende Verhalten versties in krasser Weise gegen Treu und Glauben, beeinflusste – wie gesagt – nachhaltig das Verhältnis zwischen der Klägerin und der F-Gruppe als Mitbewerber und ist als unlauter und widerrechtlich im Sinne von Art. 2 UWG zu qualifizieren. Es kommt hinzu, dass der Beklagte 4 vor den Ereignissen vom 13. April 2010 interne Geschäftsgeheimnisse zum

Vorteil der Beklagten 1 und 2 und zum Nachteil der Klägerin preisgab, indem er im Bewusstsein der fehlenden Ermächtigung von N, die bestehenden gesetzlichen und organisatorischen Regelungen umging. Zudem entwickelte er bereits ab Herbst 2009 den sogenannten "Plan B" (vgl. E. 6.2.3.9.). 6.6.4. Der Beklagte 4 hat somit gegenüber der Klägerin Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG und Art. 2 UWG verletzt. 6.7. Widerrechtliches Verhalten des Beklagten 5 6.7.1. Anwendbarkeit des UWG 6.7.1.1. Im Wettbewerbsrecht ist jede Person passivlegitimiert, die unlauteren Wettbewerb im Sinne von Art. 2 - 8 UWG begeht. Neben der juristischen Person, der das von ihren Organen in Ausübung von geschäftlichen Verrichtungen getätigte unlautere Verhalten zugerechnet wird (Art. 55 Abs. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs [ZGB; SR 210]), können auch die Organpersonen selbst für eigenes unlauteres Wettbewerbsverhalten zur Rechenschaft gezogen werden. Entscheidend ist dabei, dass sie objektiv zur Störung des Wettbewerbs beigetragen haben (BGer-Urteil 4A\_509/2011 vom 16.1.2012 E. 5; Art. 55 Abs. 3 ZGB; Jung/Spitz, a.a.O., Art. 9 UWG N. 39 f.). 6.7.1.2. Der Beklagte 5 war Verwaltungsrat der Beklagten 1 und 2. Für sein Handeln als Organ der Beklagten 1 und 2 ist er gemäss Art. 55 Abs. 3 ZGB auch selbst verantwortlich. Vorliegend ist erstellt, dass seine Äusserungen und Handlungen entscheidend dazu führten, dass am 13. April 2010 und in den Tagen danach fast die gesamte Belegschaft der Klägerin kündigte, um später bei der Konkurrenzfirma (der Beklagten 3) in meist gleicher Funktion und zu gleichen Konditionen die ihnen von den Beklagten 1 und 2 versprochenen Stellen anzutreten. Sein Handeln war fraglos objektiv geeignet, der Klägerin deren wichtigstes Gut (Personal) für eine Konkurrenzfirma abzuwerben, die Klägerin dadurch markant zu schwächen und zugleich die Konkurrenz zu stärken. Damit hat der Beklagte 5 objektiv zur Störung des Wettbewerbs beigetragen. 6.7.2. Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG Die in E. 6.5.1. erwähnten und den Beklagten 1 und 2 zugerechneten Widerhandlungen gegen Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG erfolgten allesamt durch den Beklagten 5. Es wird vorab auf diese Erwägungen verwiesen. Bezüglich der Ereignisse vom 13. April 2010 ist erstellt, dass der Beklagte 5 an der Mitarbeiterversammlung vom 13. April 2010 wahrheitswidrig festhielt, es stehe seitens der G AG ein Strategiewechsel bezüglich der Klägerin an. Irreführend und falsch war zudem seine an derselben Mitarbeiterversammlung gemachte Aussage, N habe all jene Geschäftsfelder der Klägerin schliessen wollen, die nicht eine 10 %ige EBIT-Marge erwirtschafteten. Unrichtig war zudem die sinngemäss gemachte Aussage des Beklagten 5, die A-Gruppe wolle die Klägerin, welche schwarze Zahlen schreibe, mutwillig zerstören, wie sie auch in Deutschland viel Funktionierendes zerstört habe; es dürfe nicht sein, dass dies in der Schweiz auch passiere; solches sei aber seitens der G AG geplant. Die Aussage "mutwillig zerstören" ist zudem als unnötig verletzend zu werten. Auch die vom Beklagten 5 verfasste und an der Mitarbeiterversammlung vom 13. April 2010 abgegebene interne Mitteilung war insofern unrichtig und irreführend, als darin den Mitarbeitenden der Klägerin wahrheitswidrig mitgeteilt wurde, die G AG wolle eine Strategieänderung (Neuausrichtung) vornehmen und diese könne nur bei einer Übernahme derer Mitarbeitenden durch die F-Gruppe überleben. Es ist davon auszugehen, dass erst die Ereignisse anlässlich der Mitarbeiterversammlung die Mitarbeitenden zur Kündigung bewogen. Die erwähnten und unnötig verletzenden Aussagen des Beklagten 5 sowie die "Vereinbarungen Anstellungsverhältnis" waren für die Willensbildung der Mitarbeitenden der Klägerin entscheidend. Sie bewirkten, dass gemäss der E-Mail des Beklagten 4 an N bereits am Abend des 13. April 2010 über 150 Mitarbeitende der Klägerin ihre Kündigung auf dem vorgefertigten Kündigungsschreiben ausgesprochen hatten. Zudem führten die Handlungen

des Beklagten 5 dazu, dass in den nächsten Tagen rund 40 weitere Kündigungen von Mitarbeitenden der Klägerin erfolgten (vgl. u.a. E. 6.5.1.2 lit. f-i). Somit hat der Beklagte 5 den Tatbestand der Herabsetzung gemäss Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG erfüllt. Seine Aussagen und sein Verhalten am 13. April 2010 und in den Tagen danach rückten die Klägerin in ein völlig falsches Licht und schwärzten diese im Sinne von Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG an. 6.7.3. Art. 2 UWG Die in E. 6.5.2. erwähnten und den Beklagten 1 und 2 zugerechneten Widerhandlungen gegen Art. 2 UWG erfolgten weitgehend durch den Beklagten 5. Auch auf diese Erwägungen kann vorab verwiesen werden. Der Beklagte 5 war der eigentliche Hauptakteur an der Mitarbeiterversammlung vom 13. April 2010, informierte dabei die Mitarbeitenden der Klägerin in verschiedener Hinsicht wahrheitswidrig und irreführend und liess die "Vereinbarung Anstellungsverhältnis" erstellen und an die Mitarbeitenden verteilen. Die "Vereinbarung Anstellungsverhältnis", die als Zusicherung des Besitzstandes zu qualifizieren ist, richtete sich an sämtliche Mitarbeitenden der Klägerin und bewirkte zusammen mit den falschen, irreführenden und einseitig gefärbten Informationen sowie den engen persönlichen Verflechtungen des Beklagten 5 zu den leitenden Angestellten der Klägerin, dass vorab diese ihren Kündigungsentschluss fassten und dies sogleich der Versammlung mitteilten. Das löste die in E. 6.5.2.4. lit. c. beschriebene Kettenreaktion aus. Sodann war der Beklagte 5 treibende Kraft bei der Erarbeitung eines "Plan B" und eines "Rückführungsszenario" seit Herbst 2009, wobei er die bestehenden gesetzlichen und organisatorischen Regelungen der Klägerin missachtete. Es ist davon auszugehen, dass der Beklagte 5 systematisch und generalstabsmässig vorging, um die Mitarbeitenden ab dem 13. April 2010 zur Kündigung zu bewegen und die Mitarbeitenden zur Q Genossenschaft / F-Gruppe bzw. in eine bereitstehende Gesellschaft zurückzuführen (vgl. dazu E. 6.5.2.4. lit. f.-h.). In diesem Sinne liegen besondere Umstände vor, die das Handeln des Beklagten 5 als unlauter und widerrechtlich im Sinne von Art. 2 UWG erscheinen lassen.

Rechtfertigungsgründe sind keine auszumachen. 6.7.4. Somit ist festzustellen, dass der Beklagte 5 gegenüber der Klägerin Art. 3 Abs. 1 lit. a UWG und Art. 2 UWG verletzt hat.

7. Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch den Beklagten 4 7.1. Nach Art. 321a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Sodann darf gemäss Art. 321a Abs. 4 OR ein Arbeitnehmer geheim zu haltende Tatsachen, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erhält, namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, weder Dritten mitteilen noch sie zu seinem eigenen Vorteil verwerten; auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt der Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist. Die Geheimhaltungspflicht ist eine jener Vertragsfolgen, die mit der Vertragsauflösung ihre Wirkung nicht verlieren. Die Geheimhaltungspflicht gilt während der Dauer der Anstellung generell in Bezug auf alle geheim zu haltenden Tatsachen, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses indessen nur noch soweit, als es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers in Abwägung gegenüber denjenigen des Arbeitnehmers auf berufliche Entfaltung erforderlich ist, also abgeschwächt. Damit wird eine Behinderung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers weitgehend vermieden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskomm. zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 321a OR S. 139 f.). 7.2. Der Beklagte 4 war als Geschäftsführer / CEO bei der Klägerin tätig. Als solcher war er Arbeitnehmer und gleichzeitig Organ der Klägerin (gemäss Handelsregister kollektivzeichnungsberechtigt). Die Klägerin forderte den Beklagten 4 in ihrem Schreiben vom 14. April 2010 auf, den während der Freistellung

anderweitig erzielten Verdienst zwecks Anrechnung mitzuteilen. Dementsprechend teilte der Beklagte 4 der Klägerin mit Schreiben vom 8. Mai 2010 mit, er habe beginnend mit 11. Mai 2010 eine neue Beschäftigung. Die neue Anstellung ist jene als CEO bei der Beklagten 3. Es ist davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis bei der Klägerin am 10. Mai 2010 einvernehmlich aufgehoben wurde, jedenfalls wird nichts Abweichendes geltend gemacht.

7.3. Mit seinem Vorgehen vom 13. April 2010 hat der Beklagte 4 während bestehendem Arbeitsverhältnis seine Treuepflichten als Arbeitnehmer und Geschäftsführer der Klägerin gravierend verletzt. Es kann auf die obigen Ausführungen verwiesen werden (E. 6.6.). 7.4. Zudem hat der Beklagte 4 bereits vor dem 13. April 2010 die bestehenden gesetzlichen und organisatorischen Regelungen verletzt und interne Geschäftsgeheimnisse zum Vorteil der Beklagten 1 und 2 preisgegeben, indem er dem Beklagten 5 am 25. September 2009 und in der Zeit danach vertrauliche Informationen über die Klägerin weitergegeben hat (E. 6.6.3.). 7.5. Trotz der sofortigen Freistellung des Beklagten 4 am 14. April 2010, 10:00 Uhr, kommunizierte er vom 14. - 17. April 2010 weiterhin mit seinen Mitgliedern der Geschäftsleitung und organisierte den Übertritt der Mitarbeitenden, die bei der Klägerin gekündigt hatten, zu ihrer neuen Arbeitgeberin. Auch damit verletzte er seine aus Art. 321a Abs. 1 und 4 OR fliessenden Pflichten als Angestellter der Klägerin. 7.6. Der Beklagte 4 hat somit gegenüber der Klägerin die ihm obliegenden arbeitsrechtlichen Pflichten gemäss Art. 321a OR verletzt.

8. Verletzung gesellschaftsrechtlicher Pflichten durch den Beklagten 5

8.1. Gemäss Art. 717 Abs. 1 OR müssen die Mitglieder des Verwaltungsrates ihre Aufgaben mit aller Sorgfalt erfüllen und die Interessen der Gesellschaft in guten Treuen wahren. Handelt ein Verwaltungsrat nicht im Interesse der Aktiengesellschaft, sondern in demjenigen von Aktionären, so sind gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung und der Lehre strenge Massstäbe anzulegen (Watter/Pellanda, Basler Komm., 4. Aufl. 2012, Art. 717 OR N 15 mit Hinweisen auf BGE 130 III 213 und weitere). Auch in Konzernverhältnissen erstreckt sich dabei die Treuepflicht grundsätzlich einzig auf die Interessen derjenigen AG, deren Organ das Verwaltungsratsmitglied ist, es sei denn, der statutarische Zweckartikel sehe die Förderung des Konzerninteresses vor oder die Tochtergesellschaft sei vollständig beherrscht (BGE 130 III 219 E. 2.2.2). Als problematisch erweist sich die Stellung von gesetzlichen Interessenvertretern, wie jenem nach Art. 707 Abs. 3 OR, da sich diese Verwaltungsräte grundsätzlich in einem doppelten Pflichtenexus befinden, indem sie gegenüber den delegierten Personen oder Gruppen einer mandatsrechtlichen oder mandatsähnlichen Loyalitätskonflikt und gleichzeitig der AG gegenüber einer Treuepflicht unterliegen. Unbestritten ist dabei aber, dass bei Interessenkollisionen den Interessen der AG gegenüber denjenigen des Vertretenen der Vorrang eingeräumt werden muss (Watter/Pellanda, a.a.O., N 17a). Im Unterschied zu anderen Handelsgesellschaften hat der Gesetzgeber für die AG kein explizites Konkurrenzverbot statuiert. Nach der Lehre stellt jedoch die Konkurrenzierung der AG durch ein Verwaltungsratsmitglied eine Verletzung der Treuepflicht dar (Watter/Pellanda, a.a.O., N 18). Die Treuepflicht gebietet sodann eine Pflicht zur Verschwiegenheit der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder gegenüber Dritten. Diese erstreckt sich auch auf die Zeit nach Mandatsbeendigung, wobei ein Verstoss gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit dann nach Art. 41 OR zu ahnden ist (Watter/Pellanda, a.a.O., N 20e). Allgemein darf der Verwaltungsrat auch während einer gewissen Zeit nach Beendigung seines Mandats keine Tätigkeiten Dritter fördern, die der Gesellschaft schädlich sind (Müller/Lipp/Plüss, Der Verwaltungsrat, 4. Aufl., 2014, S. 283). Die Treuepflicht eines Verwaltungsratsmitglieds zeitigt also eine Nachwirkung über den Zeitpunkt der Beendigung des Mandats hinaus. Der

Ausgeschiedene muss nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung für ein oder zwei Jahre Tätigkeiten unterlassen, die die Gesellschaft schädigen könnten (BGer-Urteil 6B\_609/2010 vom 28.2.2011 E. 7.2. unter Hinweis auf Böckli, Schweizer Aktienrecht, 4. Aufl. 2009, § 13 Rz. 90a). 8.2. Der Beklagte 5 war bis am Vorabend des 13. April 2010 Verwaltungsrat der Klägerin, dies als Vertreter der Minderheitsaktionärin (Beklagte 2). 8.3. Das Beweisverfahren hat ergeben, dass der Beklagte 5 für die Kündigungen der Belegschaft der Klägerin am 13. April 2010 und in den Folgetagen hauptverantwortlich ist. Er tat dies in der Absicht, für seine Auftraggeberinnen, namentlich die Beklagten 1 und 2, das Know-how der Klägerin zu erhalten. Dabei brauchte er geheime Personallisten der Klägerin und verletzte auch anderweitig seine Geheimhaltungspflicht als Verwaltungsrat der Klägerin, indem er geheime Unterlagen der Klägerin an die Beklagten 1 und 2 weitergab. Er missbrauchte seine Stellung als ehemaliger Verwaltungsrat der Klägerin auch, indem er sein Insiderwissen über die Organisation der Klägerin ausnützte. Seine sicherlich mehrere Wochen über den Rücktritt als Verwaltungsrat (12.4.2010 abends) hinausgehende Treuepflicht verletzte er durch sein Verhalten vom 14. - 17. April 2010 in gravierender Weise zum Schaden der Klägerin. Daneben verletzte er auch das über seinen Rücktritt als Verwaltungsrat hinaus geltende Verbot der Konkurrenzierung. 8.4. Der Beklagte 5 hat gegenüber der Klägerin die ihm obliegenden gesellschaftsrechtlichen Pflichten gemäss Art. 717 OR verletzt.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.