

ZH_OBERGERICHT LA020023 vom 13. Oktober 2003

ZH Obergericht, 2003-10-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA020023

FR: ZH_OBERGERICHT LA020023 du 13 octobre 2003

IT: ZH_OBERGERICHT LA020023 del 13 ottobre 2003

Erwägungen

E. 4

Auch unter dem Gesichtspunkt der Interessenabwägung lässt sich indes nichts für den Standpunkt der Klägerin gewinnen. Vorab ist in diesem Zusammenhang auf die zutreffende Einschätzung der Vorinstanz zu verweisen (§ 161 GVG). Zweifelsohne hat der Arbeitgeber ein Interesse daran, die geleistete Aufbauarbeit nicht zu gefährden und die Produktivität seines Betriebes aufrechtzuerhalten. Bereits an dieser Stelle gilt es jedoch festzuhalten, dass die Kenntnis um das Bestehen einer Kundenbeziehung sowie nähere Einzelheiten über deren konkrete Ausgestaltung vorliegend weder entscheidend den Wert der Klägerin verkörpern noch die künftige Produktivität ihres Betriebes wesentlich von der Geheimhaltung der Kundenbeziehungen abhängt (vgl. Brühwiler, a.a.O., Art. 321a N 11). Die Verhältnisse im Versicherungsbereich sind - wie dies im Dienstleistungssektor ganz allgemein der Fall ist - in erster Linie vom Grundsatz der Wettbewerbsfreiheit beherrscht. Unternehmen wie dasjenige der Klägerin sind mit anderen Worten ununterbrochen mit den herrschenden Marktverhältnissen bzw. damit konfrontiert, dass seitens der Konkurrenzbetriebe um ihre Kundschaft geworben wird. Insofern besitzt ein Unternehmen an seiner Kundschaft denn auch kein wohl erworbenes Recht, welches der Gesetzgeber durch die Einbindung ehemaliger Arbeitnehmer in die Geheimhaltungspflicht vor dem Zugriff durch Konkurrenten schützt (vgl. P. Gutzwiller, Geheimhaltungspflicht als Konkurrenzbeschränkungen, insbesondere im Bankwesen, SAG 3/86). Entgegen klägerischem Dafürhalten liegt es nicht zuletzt auch im Interesse des Kunden, wenn dieser weiterhin von seinem bisherigen Versicherungsberater betreut werden möchte und daher die Beendigung seines Auftragsverhältnisses mit der vormaligen Arbeitgeberin seiner versicherungsrechtlichen Ansprechperson ins Auge fasst. Angesichts dieser im Dienstleistungsbereich bestehenden Gegebenheiten vermag das Interesse der Klägerin an einer absoluten Geheimhaltung dasjenige der Beklagten, ihre

- 8 - während Jahren im Bereich der beruflichen Vorsorge erworbenen Fachkenntnisse und Erfahrungen zu ihrem beruflichen Fortkommen einzusetzen, nicht aufzuwiegen. Zwar wurde das Anstellungsverhältnis von den Beklagten aufgelöst, welcher Umstand im Zuge der Interessenabwägung zugunsten der Klägerin spricht. Dem sind die auf Seiten der Beklagten herrschenden Verhältnisse gegenüberzustellen: Beide verfügen sie über spezifische Fachkenntnisse in einem eingeschränkten versicherungsrechtlichen Bereich und waren jahrelang in derselben Branche tätig, weshalb es einer unbilligen Erschwerung ihres wirtschaftlichen Fortkommens gleichkäme, sofern sie ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen nicht uneingeschränkt in ihrem bisherigen Umfeld anzubieten in der Lage wären. Erneut ist darauf hinzuweisen, dass die Klägerin mit den Beklagten kein Konkurrenzverbot verabredet hat, weshalb die ihrerseits geforderte Einschränkung umso unbilliger erscheint. Ihre Ansicht, wonach die Freiheit der Beklagten, um Kunden zu wer-

ben, mit der von ihr beantragten Unterlassung nicht generell, sondern nur in einem sehr eng begrenzten Bereich eingeschränkt werde, da den Beklagten doch lediglich verwehrt sei, um die ca. 170 unmittelbar von ihnen ehemals betreuten Kunden der Klägerin zu werben, wäre wohl im Zuge der Beurteilung eines Konkurrenzverbotes zu hören, nicht jedoch im Rahmen der hier interessierenden Beurteilung des Umfangs der Geheimhaltungspflicht. Des Weiteren handelt es sich bei der Klägerin um ein Grossunternehmen, wogegen dasjenige der Beklagten im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen anzusiedeln ist und welchem Umstand im Hinblick auf die künftige Konkurrenzierung ebenfalls Rechnung zu tragen ist. Die Klägerin hat es vorliegend mit einem Konkurrenten zu tun, der sich punkto betrieblicher Struktur, Grösse und werbetechnisch möglicher Massnahmen nicht mit ihr vergleichen lässt. Fehl geht letztlich auch die Argumentation der Klägerin, wonach ihr Interesse umso mehr zu gewichten sei, als die Arbeit der Beklagten im Wesentlichen darin bestanden habe, die klägerischen Kunden unmittelbar zu betreuen, da sich das Geheimhaltungsinteresse unabhängig von der vormals eingenommenen Position des scheidenden Mitarbeiters beurteilt. Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer für die Kundenbetreuung zuständig zeichnete, zieht mit anderen Worten keine Erhöhung des Geheimhaltungsinteresses nach sich. Nur dort, wo sich die Frage nach dem Zeitpunkt des Erlöschens von Geheimhaltungsinteressen stellt, erweist sich die

- 9 - Stellung und die Funktion des scheidenden Arbeitnehmers als eines von mehreren Kriterien (BK-Rehbinder, Art. 321a N 14). Ebenso wenig ist der Klägerin zu folgen, soweit sie auf das Diskretionsinteresse verweist. Unbestritten blieb zunächst der Einwand der Beklagten, wonach die Klägerin nie behauptet habe, es seien tatsächlich Detailkenntnisse über Kundenbedürfnisse verwendet worden. In der Kontaktierung eines Kunden, welche mit der Nachfrage verbunden ist, ob dieser bezüglich seiner beruflichen Vorsorge allenfalls Interesse am Abschluss eines neuen Mandates hat, ist noch keine fehlende vertrauliche Behandlung von Kundendaten zu erblicken. Ein Kunde, welcher von seinem bisherigen langjährigen Berater im Rahmen von dessen neu gegründetem Unternehmen auf die Möglichkeit eines Mandatswechsels angesprochen wird, dürfte eine solche Anfrage kaum mit derjenigen einer ihm komplett fremden Drittperson gleichsetzen. Dies umso mehr, als wenn er mit dem Anfragenden überdies auch privat verkehrt und die Bekanntschaft demnach nicht ausschliesslich geschäftlicher Natur ist. Darüber hinaus handelt es sich bei der beruflichen Vorsorge um eine gesetzlich reglementierte Einrichtung. Anders als beispielsweise im Bankenbereich, da sowohl der Abschluss als auch die konkret gewählte Art des Bankmandates vollständig im Belieben des Einzelnen steht und dies für unbeteiligte Dritte nicht ersichtlich ist, liegt bei einem selbständigen Unternehmer resp. Arbeitgeber die Schlussfolgerung nahe, er habe für sich bzw. für seine Angestellten mit einem Versicherungsinstitut einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen, zumal er für seine Arbeitnehmer hierzu gesetzlich verpflichtet ist (Art. 2 Abs. 1, Art. 11 BVG). Berechtigt erweist sich in diesem Zusammenhang der Einwand der Beklagten, wonach grundsätzlich jeder Arbeitgeber als potentieller Kunde für eine Vorsorgepolice in Frage kommt. Bei nachgewiesenermassen mit gerade zehn von 170 ehemaligen Kunden unterhaltenem Kontakt erweist sich das klägerische Vorbringen, wonach es den Beklagten ohne die bei der Klägerin erworbenen Geschäftsgeheimnisse unmöglich gewesen wäre, genau diese Adressen der angegangenen ehemaligen Kunden leichthin aus öffentlich zugänglichen Informationsquellen zu erlangen als wenig stichhaltig. Ferner ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass gemäss unbestrittener Darstellung der Beklagten ihre Kontaktierung teilweise von den Kunden selbst erfolgte.

- 10 - Schliesslich lässt sich das Geheimhaltungsbedürfnis der Klägerin auch in zeitlicher Hinsicht nicht mehr rechtfertigen. Das Geheimhaltungsinteresse wird nach längerem Zeitablauf seit dem Ende des Arbeitsvertrages immer kleiner (Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 321a N 13; Brühwiler, a.a.O., Art. 321a N 12; BK- Rehbinder, Art. 321a N 14). Der Beklagte 1 wurde am 20. Dezember 2000, der Beklagte 2 bereits am 14. Dezember 2000 freigestellt; ihrer beider Arbeitsverhältnis mit der Klägerin lief per 31. März 2001 aus. Letztere hatte seit nunmehr bald zweieinhalb Jahren Gelegenheit, die Nachfolger der Beklagten mit der Klientel bekannt zu machen und mit dieser ein entsprechendes Vertrauensverhältnis aufzubauen. Zutreffend hielt die Vorinstanz im Hinblick auf den Zeitablauf fest, dass auch bei geltendem Konkurrenzverbot der Nachfolger des betreffenden ehemaligen Arbeitnehmers in der Lage sein sollte, die Kundenkontakte nach Ablauf von sechs Monaten zu festigen, welcher Umstand umso mehr im Bereich der Geheimhaltungspflicht gelten müsse. Mit diesen zutreffenden Erwägungen setzt sich die Klägerin mit keinem Wort auseinander. Mit superprovisorischer Verfügung vom 29. August 2001 des Einzelrichters am Bezirksgericht Zürich wurde den Beklagten verboten, die von ihnen vormals betreuten Kunden der Klägerin von sich aus geschäftlich zu kontaktieren. Seit mehr als zwei Jahren sind sie faktisch mit einem Konkurrenzverbot belegt. Ob sich ein solches bei vertraglicher Vereinbarung in Anbetracht der geltenden zeitlichen Schranken nicht schon als unangemessen erwiesen hätte, bleibt äusserst fraglich, zumal es sich in keinem Fall rechtfertigt, über drei Jahre hinauszugehen, wenn der Einblick in den Kundenkreis Anlass des Konkurrenzverbotes ist (Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 340a N 3; BK- Rehbinder, Art. 340a N 3). Die Beklagten haben die ihnen auferlegten beruflichen Beschränkungen mithin über einen Zeitraum hinnehmen müssen, der auch bei einem vereinbarten Konkurrenzverbot im oberen Bereich der zulässigen Dauer gelegen hätte. Lediglich der Vollständigkeit bleibt letztlich festzuhalten, dass in der vorsorglichen Kündigung von zehn Kunden, deren sieben ihr Mandatsverhältnis mit der Klägerin wieder erneuert haben, weitab von dem liegt, was die Klägerin sinngemäss als empfindliche Verlustinnahme in ihrem Kundengeschäft darstellen sucht. Für die ihrerseits geltend gemachte Spitze des Eisbergs finden sich keinerlei Hinweise.

- 11 - In Würdigung vorstehender Umstände überwiegt das Interesse der Beklagten, ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit frei von beruflichen Beschränkungen nachzugehen den Interessen der Klägerin an der absoluten Geheimhaltung ihrer Kundenbeziehungen. Selbst wenn es seitens der Beklagten demnach zu einer - wie von der Klägerin geltend gemacht - Abwerbeoffensive gekommen sein sollte, kann hierin keine Verletzung der nachwirkenden Geheimhaltungspflicht erblickt werden. Zu verweisen ist vorab auf die zutreffende und durch nichts wiederlegte Feststellung der Vorinstanz, wonach sich die Beklagten keiner unlauteren Mittel bedient hätten, in welchem Verhalten eine Verletzung der nachvertraglichen Treuepflicht zu erblicken gewesen wäre. Ob - wie klägerischerseits geltend gemacht - mit weiteren aktiven Abwerbeaktionen gerechnet werden muss, erweist sich vor diesem Hintergrund als unmassgeblich. Nicht näher einzugehen ist ferner auf das von der Klägerin geschilderte Verhalten der Beklagten im Zusammenhang mit der 'Grundsatz-Richtlinie zur Datensicherheit' sowie die vom Beklagten 2 während laufender Kündigungsfrist angebliche Verletzung der Geheimhaltungspflicht. Bereits die Vorinstanz hat diesbezüglich korrekte Schlussfolgerungen gezogen, worauf zwecks Vermeidung von Wiederholungen zu verweisen ist (§ 161 GVG).

E. 5

Fehl geht letztlich auch der klägerische Vorwurf, die Beklagten hätten gegen das Offenbarungsverbot verstossen, da sie entgegen ihren Vorankündigungen in den Kündigungsschreiben nicht einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen, sondern als Angestellte der rechtlich selbständigen X. AG dieser gegenüber ihr Wissen offenbaren würden. Den Beklagten die Weitergabe von geheimzuhaltendem Wissen an einen Dritten anzulasten, würde bei den herrschenden Verhältnissen einem überspitzen Formalismus gleichkommen. Der Beklagte 1 bekleidet bei der X. AG die Position des Geschäftsführers, der Beklagte 2 diejenige des stellvertretenden Geschäftsführers. Beide waren sie bei der Gründung der X. AG beteiligt und beide sind sie für die geschäftlichen Belange dieses Unternehmens federführend. Die juristische Eigenständigkeit der Valitas AG ändert nichts daran, dass ihre wirtschaftlichen Geschicke ausschliesslich von den Beklagten bestimmt werden und es sich - entsprechend dem gemeinhin üblichen, landläufigen Verständnis - eigentlich um deren Unternehmen handelt. Es entspricht im Übrigen der gesellschaftsrechtlichen Realität, aus (haftungs-)rechtlichen Gründen die Unternehmensform der AG zu wählen, obgleich die Unternehmensstruktur und der

- 12 - eigentliche Betrieb weitaus mehr denjenigen der Kollektivgesellschaft bzw. eines Einzelunternehmens entsprechen. Objektiv betrachtet haben die Beklagten nichts anderes getan, als das erworbene Wissen gleichsam sich selber mitgeteilt, bzw. in dem von ihnen geführten Unternehmen verwertet. Eine Verletzung der Mitteilungspflicht wäre lediglich dann anzunehmen, wenn die Beklagten in einem Anstellungsverhältnis mit einer Drittperson stünden, welche nicht - wie dies vorliegend der Fall ist - von ihnen beherrscht wäre.

E. 6

Zu unterbleiben hat schliesslich eine nähere Auseinandersetzung mit den klägerischerseits thematisierten Auslegungen von Art. 321a Abs. 4 OR. Gemäss bundesgerichtlicher Praxis ist das Gesetz in erster Linie nach seinem Wortlaut auszulegen. Erst wenn der Text nicht ganz klar ist und verschiedene Auslegungen möglich sind, muss nach seiner wahren Tragweite gesucht werden (vgl. Häfelin/Haller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, Zürich 2001, S. 31f.). Die Formulierung "auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist" (Art. 321a Abs. 4 2. Halbsatz OR), bringt in Verbindung mit dem vorhergehendem Halbsatz, worin von Mitteilungs- und Verwertungsverbot die Rede ist, ohne Weiteres zum Ausdruck, dass sich die nachvertragliche Geheimhaltungspflicht eben auf das Mitteilungsverbot beschränkt. Im Gegensatz zur Umschreibung der Treuepflicht während des Arbeitsverhältnisses wird der Begriff der Verwertung bei den nachvertraglichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers nicht mehr verwendet, womit eine zuvor verbotene Verhaltensweise nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses klarerweise als nicht mehr sanktionierbar erklärt wird. Davon abgesehen wird mit dem Begriff der Verschwiegenheit gemeinhin das Benehmen eines Menschen umschrieben, der etwas ihm Bekanntes anderen Personen nicht weitersagt, sondern es für sich behält. Der unmissverständliche Wortlaut steht denn auch in Übereinstimmung mit der eingangs aufgezeigten herrschenden Lehre und es liegen keine triftigen Gründe dafür vor, dass der Wortlaut nicht den wahren Sinn der Bestimmung wiedergeben würde.

E. 7

Zusammenfassend erweist sich die Berufung der Klägerin als unbegründet; entsprechend ist der angefochtene Entscheid zu bestätigen."

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