

11 Sa 1023/18  
4 Ca 488/18  
Arbeitsgericht Oberhausen

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 09.01.2020

Willms  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

e. Marketing AG, vertreten durch die Vorstandsmitglieder S. K. und D. S., Im M.  
feld 22 a - 24, P.

**Klägerin und Berufungsklägerin**

**Prozessbevollmächtigte**

I. & Partner Rechtsanwälte mbB, H.-Platz 12, E.

**g e g e n**

N. H., S. weg 12, S.

**Beklagter und Berufungsbeklagter**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte T. & Partner, I.Straße 31, N.

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 09.01.2020  
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Salchow als Vorsitzende  
und den ehrenamtlichen Richter Meder  
und den ehrenamtlichen Richter Neuköther

für Recht erkannt:

- I. Das Versäumnisurteil des erkennenden Gerichts vom 31.10.2019 wird aufrechterhalten.**
- II. Die Klägerin hat auch die weiteren Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten im Rahmen einer Stufenklage u.a. über Auskunfts- und Schadensersatzansprüche wegen angeblicher Wettbewerbsverstöße.

Die Klägerin ist ein in P. ansässiges Unternehmen. Sie beschäftigt sich unter anderem mit dem Betreiben von Internetportalen, der Erbringung von Marketing- und Internetdienstleistungen, der Verwaltung von Kundenstämmen, dem Stadtmarketing im Internet, dem Vertrieb von Werbeplätzen, dem Erstellen von Webseiten und der Suchmaschinenoptimierung.

Einige Mitarbeiter der Klägerin verließen im Jahr 2017 das Unternehmen. Zwei der ehemaligen Mitarbeiterinnen gründeten als Gesellschafterinnen die Werbe h. GbR, welche sich ebenfalls mit dem Verkauf und der Erstellung von digitalen Werbeformen wie z. B. Werbeseiten, digitaler Werbung, Bewertung etc. beschäftigt.

Der Beklagte war in der Zeit vom 01.02.2011 bis zum 31.10.2017 auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages vom 01.02.2011 (Bl. 18 – 22 d.A.) als Medienberater bei der Klägerin tätig. Der Arbeitsvertrag enthält unter § 15 eine zweistufige Ausschlussfrist für „alle Ansprüche aus dem Vertrag“.

Der Beklagte betreute u.a. den Kunden N. G., der bei der Klägerin ein so genanntes Marketing- & Kommunikationspaket gebucht hatte. Dieser kündigte mit Schreiben vom 15.05.2017 den Vertrag mit der Klägerin, setzte ihn allerdings später fort. Die weitere vom Beklagten betreute Kundin W. T. kündigte am 23.06.2017 den Vertrag mit der Begründung, sie habe einen anderen Betreuer gefunden. Die Kundin J. T.-L. kündigte ihren Vertrag mit der Klägerin mit Schreiben vom 15.11.2017. In einem an die Klägerin gerichteten E-Mail-Schreiben vom 15.01.2018, Bl. 59 d.A., das offenbar anknüpft an vorherige Gespräche, teilt die Kundin der Klägerin mit, dass sie Mitte Oktober 2017 von dem Beklagten angerufen worden sei. Der Beklagte habe ihr mitgeteilt, dass er sich „auf dem gleichen Gebiet“ selbständig machen werde und die Tätigkeiten von dort weiterführen könne. Er habe auch anderen Kunden mitgeteilt, dass die Leistungen zukünftig von der Werbe h. GbR erbracht werden könnten.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 21.12.2017 ließ die Klägerin dem Beklagten mitteilen, sie habe Kenntnis davon erlangt, dass er noch während seiner Beschäftigungszeit „für die Werbe h. GbR handelnd“ Verträge für diese akquiriert und abgeschlossen habe. Bei der Werbe h. GbR handele es sich um eine Konkurrentin. Konkret werden in dem Schreiben, für dessen Einzelheiten auf Bl. 28 ff. d. A. verwiesen wird, angebliche Vertragsschlüsse mit dem Kunden G. sowie ein Abwerbeversuch bezüglich der Kundin T. erwähnt.

Mit am selben Tag beim Arbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz vom 06.04.2018 hat die Klägerin eine Stufenklage erhoben, gerichtet auf Auskunftserteilung, Versicherung an Eides Statt und Zahlung von Vergütung und Schadensersatz.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass der Beklagte ihr zur begehrten Auskunftserteilung und sodann zum Schadensersatz und zur Herausgabe von wettbewerbswidrig bezogener Vergütung verpflichtet sei. Sie hat behauptet, der Beklagte habe versucht, den Kunden G. sowie die Kundinnen T., T.-L. und M. für die Werbe h. GbR abzuwerben. Der Kunde G. habe ihr im Zusammenhang mit der begehrten Vertragsbeendigung mitgeteilt, dass der Beklagte ihm im Mai 2017 eine Kündigung unter der Maßgabe zugesichert habe, dass er mit der Werbe h. GbR einen neuen Vertrag schließe. Der Vertrag mit der Werbe h. GbR sei dann durch Gespräche mit dem Beklagten im September 2017 zustande gekommen. Auch die Kundin E. M. sei vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses abgeworben worden. Die Klägerin hat insoweit auf ein E-Mail-Schreiben ihrer Kundin vom 23.08.2018, Bl. 60 d.A., verwiesen, in dem es heißt: „[...] teile ich ihnen jetzt mit, dass Herr H. während seiner Amtszeit bei E., mich, Frau M. abgeworben hat und entsprechend von meinem Konto, nachweislich, abgebucht hat.“ Wie sich aus dem E-Mail-Schreiben vom 15.01.2018, Bl. 59 d.A., ergebe, habe der Beklagte auch die Kundin T.-L. Mitte Oktober 2017 für die Werbe h. GbR abzuwerben versucht.

Es sei davon auszugehen, dass der Beklagte während seines noch laufenden Arbeitsverhältnisses zahlreiche weitere Kunden für die Werbe h. GbR abgeworben habe. Er habe damit gegen das arbeitsvertragliche Wettbewerbsverbot verstoßen. Um den Schaden, den sie durch den Verlust des Kundenstammes erlitten habe, zu ermitteln, benötige sie die Angaben vom Beklagten, mit welchen Unternehmen aus ihrem Kundenstamm er während seiner Anstellung bei ihr Verträge bei der Werbe h. GbR vermittelt und/oder im Namen der Werbe h. abgeschlossen habe. Sie habe einen Anspruch auf Schadensersatz aus § 61 Abs. 1, HS 2, 1. Alt. HGB sowie einen Anspruch auf Herausgabe der aus den Geschäften für die Werbegurus GbR bezogenem Vergütung.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, ihr Auskunft zu erteilen,

- a) mit welchen natürlichen und/oder juristischen Personen er im eigenen Namen und/oder im Namen der Werbe h. GbR und/oder auf fremde Rechnung im Zeitraum vom 30.04.2017 bis 31.10.2017 Verträge abgeschlossen und/oder an die Werbegurus und/oder an Dritte vermittelt hat,
  - b) welche Leistungen bzw. Leistungspakete unter Angabe der Laufzeit er und/oder die Werbe h. GbR mit ihren Kunden abgeschlossen haben bzw. hat,
  - c) welche Vergütungen er und/oder die Werbe h. GbR aus diesen Vertragsschlüssen bis heute erhalten haben bzw. hat; dies unter Angabe sowohl der jeweiligen Beträge als auch der einschlägigen Zahlungstermine,
  - d) und die zu den vorstehenden Auskünften gehörenden Belege wie Auftragsbestätigungen, Rechnungen vorzulegen,
2. den Beklagten weiter zu verurteilen, die Richtigkeit und Vollständigkeit seiner Angaben zu Ziffer 1.a) bis 1.c) an Eides statt zu versichern,
  3. den Beklagten zu verurteilen, an sie die in Ziffer 1.c) genannte Vergütung sowie Schadensersatz jeweils in einer nach Erteilung der Auskunft noch zu bestimmenden Höhe nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat bestritten, während des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin Kunden abgeworben bzw. Verträge für die Werbe h. GbR vermittelt zu haben. Er sei lediglich im Rahmen eines Einfühlungsverhältnisses in der Zeit vom 02.11.2017 bis 30.11.2017 für die Werbe h. GbR tätig gewesen und habe keine Vergütung bezogen. Es sei zwar zutreffend, dass er mit Frau T.-L. im Oktober 2017 ein Telefonat geführt habe. Es sei aber nicht über die Werbe h. GbR und deren Dienstleistung gesprochen worden. Erst nach Ende des Arbeitsverhältnisses im November 2017 habe er Frau T.-L. mitgeteilt, dass die Werbegurus GbR eine gleichartige Dienstleistung anbiete. Er habe nicht erklärt, dass er auch mit anderen Kunden der Klägerin gesprochen habe.

Das Arbeitsgericht Oberhausen hat mit seinem am 06.09.2018 verkündeten Urteil die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Voraussetzungen für eine zulässige Stufung der Klage im Sinne des § 254 ZPO lägen nicht vor. Denn im Rahmen einer Stufenklage stelle die Auskunft lediglich ein Hilfsmittel dar, um die noch fehlende Bestimmtheit des Leistungsanspruchs herbeizuführen. Dagegen dürfe sie nicht, wie

im zur Entscheidung gestellten Fall, dazu dienen, den Leistungsanspruch überhaupt erst bestimmbar zu machen. Soweit die unzulässige Stufenklage in eine zulässige Klagehäufung umgedeutet werden könne, sei der Antrag auf Auskunftserteilung zwar zulässig, aber unbegründet. Zum Teil, so bei den Kunden G. und T.-L., schieden Schadensersatzansprüche von vornherein aus, zum Teil besitze die Klägerin schon die erforderlichen Informationen oder habe zu angeblichen Wettbewerbsverstößen nicht hinreichend konkret vorgetragen. Da die Stufenklage bereits auf der ersten Stufe erfolglos sei, müssten auch die weiteren Anträge abgewiesen werden.

Gegen das ihr am 27.09.2018 zugestellte Urteil hat die Klägerin durch ihren Prozessbevollmächtigten mit einem am 25.10.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 27.11.2018 - mit einem am 27.11.2018 vorab per Fax eingegangenen Schriftsatz begründet.

Sie ist der Ansicht, die Stufenklage sei zulässig, da sie die Informationen über abgeschlossene Verträge zur Berechnung des Schadenersatzes (1.b und 1.c) bzw. des entgangenen Gewinns (1.b) benötige. Das Gericht habe verkannt, dass aufgrund des Verhaltens des Beklagten der Verdacht weiterer Vertragsabschlüsse mit – ihr noch unbekanntem – Kunden bestehe und dass bereits tatsächliches Abwerben nachgewiesen sei. Es genüge, dass die Vermittlung vor dem 31.10.2017 erfolgt sei. Der Beklagte trete inzwischen offen als Gesellschafter und Geschäftsführer der Werbe h. GmbH auf, die das Vermögen der GbR übernommen habe.

Die Klägerin hat zunächst angekündigt zu beantragen,

das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 06.09.2018 – Az. 4 Ca 488/18 – aufzuheben und

1. den Beklagten zu verurteilen, ihr Auskunft zu erteilen,
  - a) mit welchen natürlichen und/oder juristischen Personen er im eigenen Namen und/oder im Namen der Werbegurus GbR und/oder auf fremde Rechnung im Zeitraum vom 30.04.2017 bis zum 31.10.2017 Verträge abgeschlossen und/oder durch abgegebene Angebote, Bestellungen oder Anfragen Verträge angebahnt hat und/oder an die Werbegurus GbR und/oder an Dritte vermittelt hat,
  - b) welche Leistungen bzw. Leitungspakete unter Angabe der Laufzeit gemäß Ziffer 1.a) abgeschlossen, angebahnt oder vermittelt wurden,
  - c) welche Vergütungen er und/oder Dritte aus diesen Vertragsschlüssen und/oder Vertragsanbahnungen und/oder Vertragsvermittlungen bis heute erhalten haben bzw. noch erhalten werden; dies unter Angabe

sowohl der jeweiligen Beträge als auch der einschlägigen Zahlungs-  
termine,

- d) und die zu den vorstehenden Auskünften gehörenden Belege wie  
Auftragsbestätigungen, Rechnungen vorzulegen,
2. den Beklagten weiter zu verurteilen, die Richtigkeit und Vollständigkeit sei-  
ner Angaben zu Ziffer 1.a) bis 1.c) an Eides statt zu versichern,
  3. den Beklagten weiter zu verurteilen, an die Klägerin die in Ziffer 1.a) bis 1.c)  
genannte Vergütung sowie Schadensersatz jeweils in einer nach Erteilung  
der Auskunft noch zu bestimmenden Höhe nebst Zinsen in Höhe von 5 Pro-  
zentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

hilfsweise,

1. den Beklagten zu verurteilen, ihr Auskunft zu erteilen, mit welchen natürli-  
chen und/oder juristischen Personen gemäß Anlage 1 der Beklagte im Zeit-  
raum vom 30.04.2017 bis zum 31.10.2017 Kontakt aufgenommen hat und  
mit welchen dieser Personen er im eigenen Namen und/oder im Namen ei-  
nes Dritten Verträge abgeschlossen und/oder durch abgegebene Angebote,  
Bestellungen oder Anfragen Verträge angebahnt und/oder vermittelt hat und  
welche Vergütung dabei vereinbart wurde und welche Vergütung er selbst  
dabei erhalten hat,
2. den Beklagten weiter zu verurteilen, die Richtigkeit und Vollständigkeit sei-  
ner Angaben zu Ziffer 1. an Eides statt zu versichern,
3. den Beklagten weiter zu verurteilen, an die Klägerin die in Ziffer 1. genannte  
Vergütung sowie Schadensersatz jeweils in einer nach Erteilung der Aus-  
kunft noch zu bestimmenden Höhe nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozent-  
punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

äußerst hilfsweise,

es ihr nachzulassen, eine etwaige Sicherheitsleistung durch Bankbürgschaft  
einer deutschen Großbank oder Sparkasse erbringen zu dürfen.

Der Beklagte hat angekündigt zu beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte hat sich in seiner fristgerecht eingereichten Berufungsbeantwortung erst-  
mals auf die Einrede der Verjährung berufen. Die dreimonatige Verjährungsfrist des  
§ 61 Abs. 2 HGB sei abgelaufen. Auf das Schreiben der Klägerin vom 21.12.2017 habe

er noch innerhalb des Monats Dezember mitgeteilt, dass er keine Konkurrenztaetigkeit entfaltet habe. Im Uebri-gen meint er, die in der Berufungsinstanz gestellten Hilfsantraege stellten eine unzu-laessige Klageerweiterung dar. Er verweist auf sein erstinstanzliches Vorbringen und erklaert, er habe keine Kunden zu einem Wechsel zur Werbe h. GbR bewegt oder dies versucht.

Im Verhandlungstermin ueber die Berufung am 31.10.2019 hat die ordnungsgemaess ge-ladene Klaegerin (vgl. Bl. 203 d.A.) keine Antraege gestellt. Die Kammer hat daraufhin die Klage auf Antrag des Beklagten durch Versaumnisurteil vom 31.10.2019 abgewie-sen. Gegen das ihr am 04.11.2019 zugestellte Versaumnisurteil hat die Klaegerin mit am 11.11.2019 eingegangenem Schriftsatz Einspruch eingelegt und ergaenzend vor-getragen:

Die Verjaehrungsvorschrift des § 61 Abs. 2 HGB sei schon nur auf Handlungsgehilfen, aber nicht auf sonstige Arbeitnehmer anwendbar. Jedenfalls seien Ansprueche aus § 826 BGB sowie § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 266 StGB und § 263 StGB nicht verjaehrt. Der Beklagte habe einen Betrug begangen, indem er den Kunden G. und L.-Fliesen-verlege GmbH wahrheitswidrig mitgeteilt habe, dass eine – tatsaechlich nicht vom Vor-stand genehmigte – Vertragsaufloesung erfolgen werde, wenn sie zur Werbe h. GbR wechseln wuerden. Zugleich liege in dem unabgestimmten und eigenmaechtigen Vorge-hen auch eine strafbare Untreue. Da der Beklagte oftmals der alleinige Kundenbe-treuer der von ihm akquirierten Kunden gewesen sei, habe auch eine Vermoegensbe-treuungspflicht bestanden. Schliesslich habe er gegen das Handlungsverbot aus § 4 Abs. 2 Nr. 2 und 3 GeschGehG verstoessen. Fuer die Kenntnis bzw. grob fahrlaessige Unkenntnis im Sinne des § 61 Abs. 2 HGB komme es auf den jeweiligen einzelnen Geschaeftsabschluss an, so dass Schadenersatzansprueche wegen erst spaeter bekannt gewordener Wettbewerbsverstoessen nicht verjaehrt sein koennten. Sie, die Klaegerin, habe weder von einem Beschaeftigungsverhaeltnis noch von der Einrichtung eines eigenen Konkurrenzbetriebs positive Kenntnis gehabt oder haben koennen. Im Uebri-gen sei der erst in der Berufungsinstanz erhobene Einwand der Verjaehrung verspaeetet. Denn die zugrunde liegenden Tatsachen seien nicht unstreitig.

Die Klaegerin beantragt nunmehr,

das Versaumnisurteil vom 31.10.2019 aufzuheben und den Beklagten antrags-gemaess zu verurteilen.

Der Beklagte beantragt,

das Versaumnisurteil vom 31.10.2019 aufrechtzuerhalten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der erst- und zweitinstanzlich gewechselten Schriftsaetze nebst Anlagen Bezug genom-men.

### **Entscheidungsgründe:**

Der Einspruch hat keinen Erfolg, da die Berufung zurückzuweisen war.

I. Der gegen das Versäumnisurteil vom 31.10.2019 gerichtete Einspruch ist an sich statthaft und zulässig. Er wurde in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt (§§ 59, 64 Abs. 6 ArbGG, 340 ff. ZPO).

Der Einspruch hat aber in der Sache keinen Erfolg.

II. Denn die zulässige Berufung ist unbegründet.

1. Anders als das Arbeitsgericht hält die Kammer die Erhebung einer Stufenklage allerdings für zulässig.

a) Die Stufenklage ist ein besonders geregelter, unabhängig von den Voraussetzungen des § 260 ZPO zulässiger Fall der objektiven Klagehäufung. Die Vorschrift will der Klägerseite die Durchsetzung eines nach Umfang oder Gegenstand (noch) unbekanntem Anspruchs erleichtern (Stein/Jonas, ZPO, 22. Auflage, 2008, § 254 Rn. 1). Die Besonderheit der Stufenklage liegt in erster Linie darin, dass sie entgegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO eine Ausnahme vom Bestimmtheitsgebot gestattet, dem Kläger eine zulässige Leistungsklage ermöglicht und damit der Vermeidung von Doppelprozessen dient (vgl. Zöller/Greger, ZPO, 33. Auflage, 2020, § 254 Rn. 1f.).

Wie das Arbeitsgericht im Ausgangspunkt zutreffend dargelegt hat, setzt die eigentümliche Verknüpfung mit einem unbestimmtem Leistungsanspruch nach dem Sinn und Zweck des § 254 ZPO voraus, dass es sich um einen so genannten präparatorischen Informationsanspruch handelt (vgl. Wiezcorek/Schütz-Assmann, ZPO, 4. Auflage, 2013, § 254 Rn. 9), wobei die begehrte Auskunft für die Erhebung eines bestimmten Antrages erforderlich sein muss (vgl. nur BAG, Urteil vom 22.02.2012 – 4 AZR 527/10 – Juris; BAG, Urteil vom 01.12.2004 - 5 AZR 664/03 - Juris). Die Vorschrift des § 254 ZPO ist trotz ihres formalen Ausnahmecharakters weit auszulegen (so schon RG, Urteil vom 09.01.1903 - III 316/02 - Juris; Baumbach/Lauterbach/Anders/Hartmann, ZPO, 75. Auflage, 2017, § 254 Rn. 2; Stein/Jonas-Roth, ZPO, 22. Auflage, 2008, § 254 Rn. 3). Sie soll dem (potentiell) Geschädigten gerade auch dann, wenn er sich erst an „das Mögliche“ herantasten muss, sein Vorgehen erleichtern (Baumbach/Lauterbach/Anders/Hartmann, ZPO, 75. Auflage, 2017, § 254 Rn. 2). Das Instrument der Stufenklage ist ausgeschlossen, wenn die Auskunft nicht dem Zweck einer Bestimmbarkeit des Leistungsanspruchs dient, sondern sonstige mit der Bestimmbarkeit als solcher nicht in Zusammenhang stehende Informationen über die Rechtsverfolgung verschaffen soll (vgl. BGH, Urteil vom 02.03.2000 – III ZR 65/99 – Juris; BGH, Urteil vom 18.04.2002 – VII ZR 260/01 – Juris).



b) Ausgehend von diesen Grundsätzen entspricht die von der Klägerin vorgenommene Stufung der Klageanträge den Anforderungen des § 254 ZPO. Es fehlt insbesondere nicht am erforderlichen Zusammenhang zwischen der begehrten Auskunft und der beabsichtigten Bestimmbarkeit des Leistungsantrags.

Allgemein anerkannt ist, dass eine Stufenklage des Arbeitgebers in Betracht kommt, wenn er die Verletzung eines Wettbewerbsverbots und die entstandenen Schäden nicht selbst aufklären kann (vgl. BAG, Urteil vom 28.11.1966 – 3 AZR 203/66 – Juris; Bauer/Diller, Wettbewerbsverbote, 7. Auflage, 2015, Rn. 865; Wieczorek/Schütze-Assmann, ZPO, 4. Auflage, 2013, § 254 Rn. 13). Aus § 60 Abs. 1 HGB ergibt sich, dass ein Handlungsgehilfe ohne Einwilligung des Prinzipals weder ein Handelsgewerbe betreiben noch in dem Handelszweig des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen darf. Nach § 61 Abs. 1 HGB kann der Prinzipal bei einer Verletzung dieser Verpflichtung Schadensersatz verlangen oder die Herausgabe bzw. die Abtretung der aus Geschäften für fremde Rechnung bezogenen Vergütung. Die Vorschriften der §§ 60, 61 HGB gelten nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts während der gesamten rechtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses und in gleicher Weise auch für andere Arbeitnehmer (vgl. BAG, Urteil vom 30.05.2018 – 10 AZR 780/16 – Juris; BAG, Urteil vom 17.10.2012 – 10 AZR 809/11 – Juris m.w.N.).

Vorliegend hatte die Klägerin aufgrund der behaupteten Äußerungen ihrer Kunden berechtigten Grund zu der Annahme, dass der Beklagte während des Laufs seines Arbeitsvertrags unter Verstoß gegen das allgemeine Wettbewerbsverbot für ein Konkurrenzunternehmen tätig war. Dass die E-Mails der Kundinnen T.-L. und M., Bl. 73f. d.A., gefälscht seien, hat der Beklagte selbst nicht behauptet. Sie hat damit zivilprozessual schlüssig dargelegt, dass der Beklagte die Kunden während des noch mit ihr bestehenden Arbeitsverhältnisses abgeworben und Verträge mit der Werbegurus GbR angebahnt, vermittelt oder abgeschlossen und so einen Schadensersatz- bzw. Herausgabeanspruch begründet haben könnte. Dass es sich bei der Werbegurus GbR um eine Gesellschaft handelt, die im selben Geschäftszweig wie die Klägerin tätig ist bzw. war, steht zwischen den Parteien nicht im Streit.

Zwar ist richtig, dass die Klägerin nur von Abwerbeversuchen gegenüber einzelnen Kunden erfahren haben wollte und keine Kenntnis hatte, ob und – wenn ja - mit welchen (weiteren) Kunden in welchem Umfang Verträge vermittelt oder abgeschlossen wurden. Dabei handelt es sich aber um die typische Situation im Fall des wettbewerbswidrigen Verhaltens eines Arbeitnehmers. Verlangte man hier, dass die einzelnen Verstöße dem Arbeitgeber bereits bekannt sein müssten, überspannte man die Anforderungen des § 254 ZPO. Gerade dann, wenn noch nicht geklärt ist, welches die einzelnen vertragswidrigen Wettbewerbshandlungen sind, benötigt der Arbeitgeber - nicht zuletzt mit Blick auf die zu erreichende Verjährungsunterbrechung - das prozessuale Instrument der Stufenklage (so wohl auch BAG, Urteil vom 12.05.1972 – 3 AZR 401/71 – Juris; Grobys/Panzer-Heemeier, StKommentar Arbeitsrecht, Wettbewerbsverbot Rn.

70; BeckPFormB, Form. I. D. 11. Stufenklage, Rn. 7). Anders als in dem vom Arbeitsgericht zitierten Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Urteil vom 04.05.2015 – 2 Sa 403/14 – Juris) ist der Antrag der Klägerin auf Auskünfte beschränkt, die unmittelbar zur Begründung der von ihr geltend gemachten Leistungsansprüche dienen. Es werden keine weitergehenden Umstände erfragt, auf deren Grundlage erst über eine mögliche Verletzung des Wettbewerbsverbots entschieden werden müsste.

2. Der auf - der ersten Stufe – gestellte und auf Auskunftserteilung gerichtete Antrag zu 1. (Buchstaben a bis d) ist zulässig, aber insgesamt unbegründet.

a) Gegen die Zulässigkeit des Auskunftsantrags bestehen keine Bedenken. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da die Klägerin hinreichend spezifiziert angegeben hat, welche Auskünfte verlangt werden und welche Belege vorzulegen sind. Ob die Klägerin – ohne Eingrenzung auf das Geschäftsfeld - Auskunft über sämtliche Verträge, Angebote, Bestellungen und Anfragen des Beklagten verlangen kann, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit des Antrags.

b) Der Antrag ist unbegründet, da der Klägerin gegen den Beklagten ein Anspruch auf Auskunftserteilung nicht (mehr) zusteht.

aa) Im Arbeitsverhältnis schuldet der Arbeitnehmer, der dem Arbeitgeber gegenüber vertraglich verpflichtet ist, Wettbewerb zu unterlassen, gemäß § 242 BGB Auskunft, sobald er ihm erheblichen Anlass gegeben hat, zu vermuten, er habe seine Vertragspflicht verletzt (vgl. BAG, Urteil vom 11.12.1990 - 3 AZR 407/89 – Juris; BAG, Urteil vom 12.05.1972 – 3 AZR 401/71 – Juris; LAG Hessen, Teilurteil vom 26.09.2018 – 13 Sa 1231/15 – Juris; LAG Hamm, Urteil vom 03.03.2009 – 14 Sa 1689/08 – Juris; MAHArbR/Reinfeld, 4. Auflage, 2017, § 33 Rn. 65). Wie oben unter Ziffer 1.b) bereits dargelegt, bestand ein derartiger Anlass aufgrund der Angaben der Kunden der Klägerin.

bb) Es ist davon auszugehen, dass die Klägerin vor der Klageerhebung nicht von allen (möglichen) Wettbewerbsverstößen volle Kenntnis hatte und damit Auskunft benötigte, um (noch nicht fällige und damit nicht aufgrund der Ausschlussfrist verfallene) Schadensersatzansprüche beziffern zu können. Dahinstehen kann, ob der Beklagte, wie das Arbeitsgericht gemeint hat, seiner Auskunftsverpflichtung bereits (zum Teil) nachgekommen ist und den Anspruch damit (teilweise) erfüllt hat.

Der Auskunftsanspruch ist nämlich deshalb ausgeschlossen, weil etwaige Schadensersatz- oder Herausgabeansprüche bereits verjährt sind. Die Auskunft kann nicht mehr der Vorbereitung des Leistungsanspruchs dienen, so dass das für die Begründetheit des Auskunftsverlangens erforderliche Informationsbedürfnis fehlt.

(1) Nach § 61 Abs. 2 HGB verjähren die Ansprüche des Prinzipals gegen den Handlungsgehilfen nach Absatz 1, also Schadensersatz- und Herausgabeansprüche, innerhalb von drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in welchem der Prinzipal Kenntnis von dem Abschluss des Geschäfts erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

§ 61 Abs. 2 HGB gilt über seinen Wortlaut hinaus für alle Arbeitsverhältnisse (vgl. BAG, Urteil vom 26.09.2007 - 10 AZR 511/06 – Juris; MüKoHGB/von Hoyningen-Huene, 4. Auflage, 2016, § 61 Rn. 30 m.w.N.). Die Anwendbarkeit ist schon unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung geboten, da es an einem sachlichen Grund fehlt, eine andere Verjährungsfrist vorzusehen als für Ansprüche gegen einen Handlungsgehilfen. Das Ziel des § 61 Abs. 2 HGB, eine rasche Geltendmachung von möglichen Schadensersatzansprüchen zu bewirken, gilt in gleicher Weise, wenn die Verstöße von Arbeitnehmern, die keine Handlungsgehilfen sind, begangen werden (vgl. BAG, Urteil vom 26.09.2007 – 10 AZR 511/06 – Juris).

(2) Entgegen der Auffassung der Klägerin erstreckt sich die Verjährung auch auf alle denkbaren „ergänzenden Ansprüche“. Die gegen den Beklagten erhobenen Vorwürfe stehen sämtlich im Zusammenhang mit der Unterstützung oder Ermöglichung von Konkurrenzaktivität. Das Bundesarbeitsgericht geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass die dreimonatige Verjährungsfrist des § 61 Abs. 2 HGB nicht nur auf Ansprüche aus § 60 i.V.m. § 61 Abs. 1 HGB Anwendung findet, sondern auch aus Wettbewerbsverstößen resultierende konkurrierende vertragliche oder deliktische Ansprüche des Arbeitgebers erfasst, wobei dies sogar dann gilt, wenn er dabei gegen die guten Sitten verstoßen hat (BAG, Urteil vom 30.05.2018 – 10 AZR 780/16 – Juris; BAG, Urteil vom 11.04.2000 – 9 AZR 131/99 – Juris).

Zwar ist richtig, dass das Bundesarbeitsgericht offen gelassen hat, ob bei Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzungen des § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 266 StGB (Untreue) die kurze Verjährungsfrist des § 61 Abs. 2 HGB ebenfalls Anwendung findet oder ob in einem solchen Fall auf die allgemeinen Verjährungsvorschriften zurückzugreifen ist (vgl. BAG, Urteil vom 30.5.2018 – 10 AZR 780/16 – Juris).

Dass der Beklagte sich einer Untreue nach § 266 StGB oder eines Betrugs nach § 263 StGB schuldig gemacht hat, ist dem Vorbringen der Klägerin aber nicht zu entnehmen. Insofern begründet ihr Vortrag weder sachlich den Tatvorwurf, noch ist er hinreichend konkret und dem Beweis zugänglich.

(a) Für § 266 StGB fehlt es an einer qualifizierenden Pflichtenstellung des Beklagten.

Der Untreuetatbestand setzt, wie die Klägerin selbst vorträgt, eine Verpflichtung i.S.d. § 266 StGB voraus, fremde Vermögensinteressen wahrzunehmen. Diese besondere Treuepflicht wird durch das Arbeitsverhältnis als solches nicht begründet. Zwar knüpft der Treubruchtatbestand nicht an eine formale Stellung des Täters zu dem betroffenen

Vermögen, sondern an seine tatsächliche Einwirkungsmacht an. Erforderlich ist aber, dass dieser ein besonders schützenswertes Vertrauen in die Wahrnehmung fremder Vermögensinteressen zugrunde liegt. Die nötige Vermögensbetreuungspflicht verlangt eine qualifizierte Pflichtenstellung zu dem fremden Vermögen, die über allgemeine vertragliche Sorgfalts- und Rücksichtnahmepflichten und allein tatsächliche Einwirkungsmöglichkeiten hinausgeht. Der Obhutspflichtige muss in dem ihm anvertrauten Bereich in der Vermögenssphäre des Geschäftsherrn eigenverantwortlich handeln können, so dass § 266 StGB ausscheidet, wenn der Pflichtige in seinem Handeln durch Vorgaben des Geschäftsherrn ganz oder weitgehend gebunden ist (vgl. MüKoStGB/Dierlamm, 3. Aufl. 2019, StGB § 266 Rn. 43). Hinzukommt, dass die Vermögensbetreuung sich nicht nur als „beiläufige“ Pflicht darstellen darf, sondern in der Regel Geschäftsbesorgungscharakter haben muss (vgl. BAG, Urteil vom 23.02.2010 – 9 AZR 44/09 – Juris m.w.N.).

Eine derart besonders qualifizierte Pflichtenstellung und die notwendige Selbständigkeit hat die Klägerin in Bezug auf den Beklagten trotz eines entsprechenden gerichtlichen Hinweises nicht dargetan. Der Beklagte übte im Betrieb der Klägerin die Tätigkeit eines Kundenberaters aus. Die Klägerin hat weder dargelegt, welche besonderen Obhutspflichten ihm oblegen hätten, noch ergeben sich diese aus dem Aufgabengebiet ohne Weiteres. Die von der Klägerin angeführte Pflicht, „bestehende Verträge nicht eigenmächtig zu beenden“, genügt insoweit nicht. Denn die Klägerin trägt selbst vor, dass der Beklagte gerade nicht eigenverantwortlich handeln konnte, sondern dass er derartige Tätigkeiten hätte abstimmen müssen („unabgestimmt und eigenmächtig“). Damit aber fehlt es nach ihrem eigenen Vorbringen an der für eine Vermögensbetreuungspflicht zu fordernden wirtschaftlichen Bewegungsfreiheit und Verantwortlichkeit des Beklagten. Darauf, ob es sich auch um eine wesentliche Pflicht im Sinne einer Hauptpflicht (vgl. BVerfG, Beschluss vom 23.06.2010 – 2 BvR 2559/08; 105/09; BGHSt 33, 244 (250 f.) = NJW 1985, 2280) gehandelt hat, kommt es daher nicht an.

(b) Auch ein auf § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 263 StGB gestützter Anspruch scheidet aus. Soweit die Klägerin auf eine (angebliche) Täuschungshandlung gegenüber den Kunden und von diesen vorgenommene Vermögensverfügungen abstellt, mangelt es bereits an einem (möglichen) hierdurch, also durch den Schutzgesetzverstoß, bei ihr verursachten Schaden.

(c) Auf Verstöße gegen das GeschGehG kann die Klägerin etwaige Schadensersatzansprüche schließlich nicht stützen, da das Gesetz erst am 26.04.2019 – und damit nach den hier in Frage stehenden Handlungen des Beklagten – in Kraft getreten ist.

(3) Der Lauf der Verjährungsfrist des § 61 Abs. 2 HGB begann spätestens am 21.12.2017.

In Literatur und Rechtsprechung wird nicht einheitlich bewertet, wann von einem Verjährungsbeginn im Sinne von § 61 Abs. 2 HGB auszugehen ist.

Weitgehende Einigkeit besteht zunächst darüber, dass für den Beginn der Verjährungsfrist jedenfalls keine Kenntnis bzw. grob fahrlässige Unkenntnis von dem Inhalt des Geschäfts bestehen muss (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 09.06.1993 – 15 Sa 139/93 – Juris; MüKoHGB/von Hoyningen-Huene, 4. Auflage, 2016, § 61 Rn. 32; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 17. Auflage, 2017, § 54 Rn. 27; Ensthaler, HGB, 8. Auflage, 2015, § 6; Staub/Weber, HGB, 5. Auflage, 2008, § 61 Rn. 23). Die Frage, welche Kenntnisse stattdessen zu fordern sind, wird unterschiedlich beantwortet.

(a) Nach zum Teil vertretener Ansicht beginnt der Lauf der Verjährungsfrist erst zu dem Zeitpunkt, in welchem der Arbeitgeber Kenntnis vom Abschluss des einzelnen Geschäfts erlangt bzw. ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen müssen (EBS/Boecken/Rudkowski, HGB, 4. Auflage, 2020, § 61 Rn. 31; Oetker/Kotzian-Marggraf, HGB, 5. Auflage, 2017, § 61 Rn. 12; BeckOK HGB/Wetzlar, Stand 15.01.2019, § 61 Rn. 35; Küttner, Personalbuch, 26. Auflage, 2019, Wettbewerb Rn. 15; PersLex/Steenfatt, Stand: 30.05.2016, Verjährung - Schadensersatz wegen Wettbewerbstätigkeit). Die kurze Frist bezieht sich danach auch bei fortdauerndem Wettbewerbsverstoß jeweils auf das einzelne Geschäft (ErfKomm/Oetker, 19. Auflage, 2019, § 61 HGB Rn. 7; Schaub, ArbRHdB, 17. Auflage, 2017, § 54 Rn. 27; Küttner, Personalbuch, 26. Auflage, 2019, Wettbewerb Rn. 15; Heymann/Henssler, HGB, 2. Auflage, § 61 Rn. 21). Begründet wird diese Ansicht vor allem mit dem Wortlaut der Norm, da diese von dem Abschluss „des“ Geschäfts spricht.

(b) Demgegenüber ist nach in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung und Teilen der Literatur vertretener Ansicht davon auszugehen, dass die Frist bei Dauertatbeständen bereits dann zu laufen beginnt, wenn der Arbeitgeber generell von der Vornahme verbotener Geschäfte, also dem „Geschäftemachen“ für einen Wettbewerber oder dem Unterhalten eines eigenen Konkurrenzbetriebs durch den Arbeitnehmer weiß (so wohl BAG, Urteil vom 26.09.2007 – 10 AZR 511/06 – zitiert nach Juris; noch offen: BAG, Urteil vom 11.12.1990 – 3 AZR 407/89 – Juris; LAG Hessen, Urteil vom 26.10.1998 – 10 Sa 6/98 – Juris unter Hinweis auf RG, Urteil vom 01.05.1906 – III 478/05 – Juris; zustimmend BAG, Urteil vom 11.04.2000 – 9 AZR 131/99 – Juris; LAG Berlin, Urteil vom 12.11.2009 - 25 Sa 29/09 – zitiert nach Juris, wohl auch LAG Hamm, Urteil vom 27.10.2009 - 14 Sa 681/09 – zitiert nach Juris; LAG Hamm, Urteil vom 09.06.1993 – 15 Sa 139/93 – Juris; NK-ArbR/Reinhard, 1. Auflage, 2016, § 61 HGB, Rn. 9; für den Fall des Betriebs eines eigenen Handelsgewerbes MüKoHGB/von Hoyningen-Huene, 4. Auflage, 2016, § 61 Rn. 33; Staub/Weber, HGB, 5. Auflage, 2008, § 61 Rn. 23; wohl auch Röhrich/Graf von Westphalen/Haas-Wagner/Vogt, HGB, 5. Auflage, 2019, § 61 Rn. 29). Wenn ein Arbeitnehmer bei einem Konkurrenten beschäftigt oder in anderer Weise unselbständig tätig wird, beginnt die Verjährungsfrist nach dieser Auffassung mit der Kenntnis des Arbeitgebers von der Tätigkeit und nicht erst (jeweils) ab Kenntnis oder grob fahrlässiger Unkenntnis der einzelnen für den Konkurrenten vermittelten Geschäfte (LAG Hamm, Urteil vom 09.06.1993 – 15 Sa 139/93 – Juris; NK-ArbR/Reinhard, 1. Auflage, 2016, § 61 HGB Rn. 9; BeckOGK/Fritzsche/Ittmann, Stand: 15.06.2019, HGB, § 61 Rn. 39; wohl auch Grobys/Panzer-Heemeier,

StichwortKommentar Arbeitsrecht, Wettbewerbsverbot Rn. 20; für den Fall des Betriebs eines eigenen Handelsgewerbes MüKoHGB/von Hoyningen-Huene, HGB, 4. Auflage, 2016, § 61 Rn. 32).

(c) Der letztgenannten Auffassung schließt sich die erkennende Kammer an.

Wird jemand entweder unselbständig (etwa als Arbeitnehmer oder Geschäftsführer) für ein Konkurrenzunternehmen tätig, so erscheint es ebenso wie bei der Einrichtung eines eigenen Konkurrenzbetriebs gerechtfertigt, für den Beginn der Verjährungsfrist auf die Kenntnis bzw. grob fahrlässige Unkenntnis von dem einzelnen Geschäft zu verzichten und stattdessen die Kenntnis von dem „Geschäftemachen“ genügen zu lassen.

Denn bei einer Tätigkeit für einen Wettbewerber stellt nicht nur der Abschluss von einzelnen Geschäften für fremde Rechnung, sondern bereits dessen Unterstützung einen Verstoß gegen das arbeitsvertragliche Verbot dar (vgl. BAG, Urteil vom 28.01.2010 - 2 AZR 1008/08 – Juris; BAG, Urteil vom 26.06.2008 - 2 AZR 190/07 – Juris; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.07.2016 - 26 Sa 2070/15, 26 Sa 2071/15 – Beck-Online; LAG Düsseldorf, Urteil vom 02.05.2011 – 11 Sa 27/11 – Juris). Unbedenklich ist zwar die Vorbereitung eines Wechsels zum Konkurrenten, die Aufnahme der (werbenden) Tätigkeit ist demgegenüber bereits wettbewerbswidrig (vgl. BAG, Urteil vom 28.01.2010 - 2 AZR 1008/08 – Juris; BAG, Urteil vom 21.11.1996 - 2 AZR 852/95 – Juris). Anders als etwa bei der Tätigkeit eines Handelsvertreters, zu der die Anbahnung und der Abschluss verschiedener Geschäfte in unterschiedlichen Branchen (mal konkurrierend, mal nicht konkurrierend) gehören können, manifestiert sich die Wettbewerbswidrigkeit hier schon durch die Tätigkeit für das Konkurrenzunternehmen als solche. Eine nach einzelnen Geschäften differenzierende Betrachtung erübrigt sich hier, weil alle Aktivitäten wettbewerbswidrig sind.

Sobald der Arbeitgeber von einem (werbenden) Tätigwerden seines Arbeitnehmers für ein konkurrierendes Unternehmen erfährt bzw. ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erfahren müssen, besteht kein Grund, ihm ein weiteres Abwarten zuzugestehen. Er weiß dann bereits von dem fortdauernden Vertragsverstoß (bzw. müsste davon wissen) und kann im Wege der Stufenklage, wie vorliegend – allerdings zu spät – geschehen, in Erfahrung bringen, in welchem Umfang der Arbeitnehmer wettbewerbswidrig aufgetreten ist und welche Schäden er dadurch verursacht hat.

(d) In Ansehung dieser Grundsätze hat der Lauf der Frist vorliegend spätestens am 21.12.2017 begonnen. Dem Vortrag der Klägerin ist zwar nicht genau zu entnehmen, wann der Kunde G. und die Kundin T. sie über die (angeblichen) Vermittlungsbemühungen des Beklagten informiert haben. Unstrittig ließ sie dem Beklagten jedenfalls mit anwaltlichem Schreiben vom 21.12.2017 mitteilen, dass sie Kenntnis davon erlangt habe, dass er noch während seiner Beschäftigung Verträge im Namen und für die Werbe h. GbR akquiriert und abgeschlossen habe. Der genaue Inhalt des zugrunde-

liegenden Rechtsverhältnisses mit der Werbe h. GbR war ihr zu diesem Zeitpunkt offenbar (noch) nicht bekannt, sie ging aber jedenfalls davon aus, dass er nunmehr „für“ eine Konkurrentin tätig war, ob als Arbeitnehmer, Geschäftsführer und/oder Gesellschafter. Konkret erwähnte sie bereits (angebliche) Vertragsschlüsse sowie einen Abwerbeversuch. Damit hatte sie Kenntnisse von der Unterstützung des Wettbewerbers und – auch nach ihrer Einschätzung – von Verstößen gegen das arbeitsvertragliche Wettbewerbsverbot. Diese Kenntnisse genügten, um den Fristenlauf nach § 61 Abs. 2 HGB in Gang zu setzen.

(4) Die Verjährungsfrist ist abgelaufen. Zwar hemmt die Erhebung einer Stufenklage gemäß § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB die Verjährung, und dies bereits dann, wenn der Auskunftsanspruch als erster Teil geltend gemacht wird (vgl. BGH, Urteil vom 22.03.2006 – IV ZR 93/05 – Juris; BAG, Urteil vom 11.12.1990 – 3 AZR 407/89; LAG Köln, Urteil vom 16.01.2013 – 3 Sa 744/12 – Juris; LAG Hamm, Urteil vom 21.06.2004 – 7 Sa 590/03 – Juris). Vorliegend hat die Klägerin die Klage aber erst am 06.04.2018, also mehr als drei Monate nach Erlangung der erforderlichen Kenntnisse, erhoben. Zu diesem Zeitpunkt war die Verjährung bereits eingetreten.

(5) Der Beklagte hat den Verjährungseinwand erst in der Berufungsinstanz erhoben, er ist damit aber nicht präkludiert.

Abweichend von den im Zivilprozess geltenden Regelungen des § 531 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis Nr. 3 ZPO ist im arbeitsgerichtlichen Verfahren nach § 67 ArbGG neuer Vortrag in der Berufungsinstanz grundsätzlich möglich. Soweit zuvor keine formell wirksame Auflage erteilt worden ist, kommt die Zurückweisung eines Vorbringens als verspätet nur im Zusammenhang mit der Verletzung der allgemeinen Prozessförderungspflicht in Betracht. Neue Angriffs- und Verteidigungsmittel sind nach § 67 Abs. 3 ArbGG bereits dann zuzulassen, wenn durch sie die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögert wird. Auch die Einrede der Verjährung ist danach im arbeitsgerichtlichen Verfahren in der Berufungsinstanz unter erleichterten Voraussetzungen zuzulassen (BAG, Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 233/18 – Juris). Eine Verzögerung ist jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn die Erhebung der Verjährungseinrede und die den Verjährungseintritt begründenden tatsächlichen Umstände zwischen den Prozessparteien unstreitig sind (vgl. BGH, Urteil vom 16. 10. 2008 - IX ZR 135/07 (KG) – Juris; BGH, Beschluss vom 23.06.2008 – GSZ 1/08 – Juris).

Um einen derartigen Fall handelt es sich vorliegend: Die Umstände, die für den Beginn und den Ablauf der Verjährungsfrist nach dem oben Dargelegten maßgeblich sind, stehen zwischen den Parteien nicht im Streit. Die Erhebung der Verjährungseinrede und der Zeitpunkt der Klageerhebung stehen fest. Gleiches gilt für die tatsächlichen Umstände, die für den Lauf der Verjährungsfrist maßgeblich sind: Inhalt und Absendung des Schreibens vom 21.12.2017 sind von der Klägerin vorgetragen worden. Ausweislich des Schreibens ging die Klägerin selbst davon aus, zu diesem Zeitpunkt „Kenntnis“ von wettbewerbswidrigem Verhalten des Beklagten erhalten zu haben. Dass die Klägerseite die (Rechts-)Frage nach dem zutreffenden Anknüpfungspunkt

(Kenntnis vom konkreten Geschäft oder von der Aufnahme einer Tätigkeit für den Konkurrenten) für den Beginn des Fristenlaufs anders beurteilt als der Beklagte, ist insofern irrelevant, da dies nicht zu einer Verzögerung des Rechtsstreits geführt hat (so wohl auch BAG, Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 233/18 – Juris).

2. Der wegen der Abweisung des Antrags zu 1. (Buchstaben a bis d) zur Entscheidung angefallene erste Hilfsantrag ist aus den dargelegten Gründen ebenfalls erfolglos.

3. Die Klage war schließlich hinsichtlich der Anträge zu 2. und zu 3. sowie der entsprechenden auf eidesstattliche Versicherung und Zahlung gerichteten Hilfsanträge (nebst weiterem Hilfsantrag zur Sicherheitsleistung) abzuweisen.

Zwar ist im Rahmen einer Stufenklage grundsätzlich getrennt voneinander und nacheinander über die einzelnen Stufen zu verhandeln und zu entscheiden, wobei über den Auskunftsantrag durch Teilurteil zu entscheiden ist (vgl. BGH, Urteil vom 28.11.2001 – VIII ZR 37/01 – Juris; BGH, Urteil vom 27.11.1998 – V ZR 180/97 – Juris; Zöller/Greger). Eine Abweisung der Klage insgesamt kommt aber in Betracht, wenn die Klage entweder unzulässig ist oder sich bereits bei der Prüfung des Auskunftsanspruchs ergibt, dass dem Hauptanspruch die materiellrechtliche Grundlage fehlt (vgl. BAG, Urteil vom 28.06.2011 – 3 AZR 385/09 – Juris; BGH, Urteil vom 28.11.2001 – VIII ZR 37/01 – Juris; Zöller/Greger, ZPO, 32. Auflage, 2018, § 254 Rn. 9f.).

So liegen die Dinge hier: Der Auskunftsanspruch ist, wie oben dargelegt, deshalb zu verneinen, weil ein etwaiger Schadensersatzanspruch gemäß § 61 Abs. 1 HGB verjährt wäre. Es ist daher bereits jetzt klar, dass die Anträge auf eidesstattliche Versicherung und auf Leistung – unabhängig von einer Bezifferung – keinen Erfolg haben können. Die Anträge zu 2. und zu 3. sowie die entsprechenden Hilfsanträge waren daher durch Endurteil abzuweisen.

III. Die Kosten der Berufung – einschließlich der Kosten ihrer Säumnis - hat die Klägerin zu tragen, da das von ihr eingelegte Rechtsmittel der Berufung keinen Erfolg hat (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO).

IV. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Die Kammer hat der Frage nach den zu fordernden Voraussetzungen für eine Kenntnis vom „Geschäftemachen“ und damit für den Beginn des Laufs der Verjährungsfrist des § 61 Abs. 1 HGB grundsätzliche Bedeutung beigemessen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei



## REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere

elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils gel-  
den Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr  
finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsge-  
richt.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Salchow

Meder

Neuköther

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -