

Art. 321a Abs. 4 OR. Die nachwirkende Treuepflicht des Arbeitnehmers beschränkt sich auf das Mitteilungsverbot.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Treuepflicht des Arbeitnehmers nur noch in Form einer Verschwiegenheitspflicht weiter, jedoch nicht mehr als Verbot, die im Dienst des Arbeitgebers erfahrenen, geheim zu haltenden Tatsachen zu verwerfen.

Sachverhalt:

Die Beklagten waren Mitglieder des oberen Kaders der im Versicherungsrecht tätigen Klägerin. Sie kündigten am 13. bzw. 20. Dezember 2000 das Arbeitsverhältnis per 31. März 2001, woraufhin sie von der Klägerin je per sofort freigestellt und auf die "Grundsatzrichtlinie Datensicherheit" hingewiesen wurden. Diese Richtlinie hatten die Beklagten zusammen mit der "Richtlinie Datenschutz" bereits beim Stellenantritt erhalten und zur Kenntnis genommen.

Bereits während der Freistellungsdauer warf die Klägerin dem Beklagten 2 vor, an seine vormals betreuten Kunden heranzutreten zu sein und wies ihn auf die arbeitsvertragliche Treue- und Geheimhaltungspflicht hin. Der Beklagte 2 bestätigte daraufhin mit Schreiben vom 26. Januar 2001, sich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist an die gesetzlichen Bestimmungen zu halten und die Geschäftsgeheimnisse zu wahren.

Am 29. März 2001 wurde das die Klägerin anerkanntermassen konkurrenzierende Unternehmen X. AG gegründet, in welchem die Beklagten als Geschäftsführer bzw. stellvertretender Geschäftsführer fungierten. In der Folge wechselten maximal drei der 170 von den Beklagten bei der Klägerin betreuten Kunden zur X. AG.

Die Klägerin verlangt nun, dass den Beklagten gerichtlich zu verbieten sei, die Adressen und Telefonnummern der von ihnen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin betreuten Kunden der Klägerin zu verwenden und diese Information Dritten zugänglich zu machen bzw. mit diesen Kunden von sich aus in Kontakt zu treten.

Die Vorinstanz wies die Klage ab und die Klägerin erhob Berufung.

Aus den Erwägungen des obergerichtlichen Urteils:

"2. Den Kernpunkt der vorliegenden arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung bildet die Frage nach dem Umfang der in Art. 321a Abs. 4 OR umschriebenen nachwirkenden Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers. Strittig ist insbesondere, ob den Arbeitnehmer im Zuge der nachwirkenden Treuepflicht bloss ein Mitteilungsverbot oder zusätzlich auch ein Verwertungsverbot trifft.

(...)

3.a) Die Klägerin beruft sich für die Richtigkeit ihrer Rechtsauffassung zunächst auf Lehre und Rechtsprechung. Ein ausdrückliches Verwertungsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses postulieren indes einzig die Autoren Streiff/von Kaenel. Dies aber erst nach ergangenen Hinweis, dass die Geheimhaltungspflicht bezüglich geheimzuhaltender Tatsachen nur soweit gelte, als es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers notwendig sei (Streiff/von Kaenel, Der Arbeitsvertrag, Zürich 1993, Art. 321a N 13). Auf die übrige einschlägige Literatur lässt sich die klägerische Sichtweise sodann nicht abstützen. Der Berner Kommentar erklärt den Arbeitnehmer als grundsätzlich berechtigt, die beim Arbeitgeber erlangten Fähigkeiten und Erfahrungen zu seinem beruflichen Fortkommen zu verwerten, wobei aber auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen sei (BK-Rehbinder, OR 321a N 13). Zuzufolge Brühlwiler ist der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur noch zur Verschwiegenheit verpflichtet und auch dies nur, soweit es zur Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers erforderlich ist. Gewöhnlich dürfe der austretende Arbeitnehmer die im Betrieb erworbene Berufserfahrung sowie reines Erfahrungswissen verwerten, nicht aber auch Kenntnisse, die entscheidend den Wert eines bestimmten Betriebes verkörpern und von deren Geheimhaltung die Produktivität des Betriebes in Zukunft wesentlich abhängen (J. Brühlwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Bern 1996, Art. 321a N 11). Rickenbach beschränkt die nachwirkende Geheimhaltungspflicht ausschliesslich auf das Verbot,

Geheimnisse mitzuteilen, aber nicht auf die Verwertung der im Dienste des Arbeitgebers erfahrenen, geheimzuhaltenden Tatsachen (M. Rickenbach, Die Nachwirkungen des Arbeitsverhältnisses, Bern 2000, S. 125f.). Ebenso wenig findet die von der Klägerin propagierte Auffassung im Zürcher Kommentar ihren Niederschlag, welchem zufolge der Arbeitnehmer ebenfalls nur noch zur Verschwiegenheit verpflichtet ist (ZK-Schönenberger/Stähelin, OR 321a N 58).

Bereits in Anbetracht der vorstehend wiedergegebenen Lehrmeinungen kann mithin keine Rede davon sein, die vorderrichterliche Anwendung von Art. 321a Abs. 4 OR stehe in diametralem Widerspruch zur massgeblichen Literatur. Dass für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Geheimhaltungspflicht bloss auf das Mitteilungsverbot beschränkt ist, wird im Übrigen auch aufgrund der Ausführungen zum Konkurrenzverbot deutlich. So spricht sich die Lehre zunächst übereinstimmend dafür aus, die nachwirkende Geheimhaltungspflicht dürfe das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren (Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 321a N 13; BK-Rehbinder, Art. 321a N 14), weshalb erstere keinesfalls so weit ausgelegt werden dürfe, dass sie einem gesetzlichen Konkurrenzverbot des Arbeitnehmers gleichkomme (Brühwiler, a.a.O., Art. 321a N 11; ZK-Schönenberger/Stähelin, Art. 321a N 58). In Abgrenzung zum Konkurrenzverbot wird ferner festgehalten, dieses gehe weiter als die nachwirkende Treuepflicht des Arbeitnehmers, die nur zur Wahrung gewisser Betriebsgeheimnisse (Diskretionspflicht), aber nicht zum Verbot von deren Verwertung durch Auferlegung eines Konkurrenzverbotes führen kann (ZK-Stähelin/Vischer, Art. 340 N 2). Die nachwirkende Verschwiegenheitspflicht verhindere denn auch nicht die konkurrenzierende Tätigkeit als solche - z.B. durch Mitnahme der Kundschaft -, sondern nur die Mitteilung von geheimzuhaltenden Tatsachen, also *nicht deren Verwertung* (BK-Rehbinder, Art. 340 N 4). Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehe die Treuepflicht des Arbeitnehmers nur noch in Form einer Verschwiegenheitspflicht weiter, jedoch nicht mehr als Verbot, die im Dienst des Arbeitgebers erfahrenen, geheim zu haltenden Tatsachen zu verwerten. Andernfalls liefe die gesetzliche Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers auf ein gesetzliches Konkurrenzverbot hinaus, was nicht Sinn des Gesetzes sein könne (Brühwiler, a.a.O., Art. 340 N 8). Auch Streiff/von Kaenel präzisieren, im Gegensatz zur Geheimhaltungspflicht, welche vom Arbeitnehmer nur ein Schweigen

verlange, habe das Konkurrenzverbot nicht bloss Verschwiegenheit zum Ziel, sondern den Verzicht auf die Ausübung von Tätigkeiten, welche die Ausnützung des erlangten Wissens zu Konkurrenz Zwecken erlauben würde (Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 340 N 18). Die klägerische Auffassung, wonach das Verwerthen von Geschäftsgeheimnissen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verboten sei, lässt sich in dieser apodiktischen Form nicht auf die vorstehend wiedergegebenen Lehrmeinungen abstützen.

b) Aus den vorstehenden Ausführungen erhellt vielmehr, dass es den Beklagten nicht verwehrt war, im Zuge ihrer neuen Tätigkeit mit Kunden der Klägerin Kontakt zu unterhalten und mit diesen ein Auftragsverhältnis einzugehen. Entgegen klägerischem Dafürhalten liegt in ihrem Verhalten kein Verstoss gegen die Geheimhaltungspflicht begründet. Wie bereits vorderrichterlich zutreffend ausgeführt, hat die Klägerin davon abgesehen, Massnahmen zu ergreifen, mittels welcher den Beklagten der Kontakt bzw. der Abschluss von Auftragsverhältnissen mit den klägerischen Kunden untersagt worden wäre. So hat sie weder von einer Ausweitung der Geheimhaltungspflicht Gebrauch gemacht, noch mit den Beklagten ein Konkurrenzverbot vereinbart, um sich gegen wirtschaftliche Verluste durch die spätere berufliche Tätigkeit der Beklagten zu schützen. Im Übrigen leuchtet ohne weiteres ein, dass die Verwertbarkeit von Kenntnissen über den Kundenkreis des vormaligen Arbeitgebers nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses nicht von der Verschwiegenheitspflicht umfasst wird, ansonsten das Konkurrenzverbot seines Sinngehalts entleert würde, da der Arbeitgeber dadurch die Möglichkeit hätte, das an besondere Voraussetzungen gekoppelte Konkurrenzverbot durch eine derartige Ausweitung der Geheimhaltungspflicht zu umgehen. Letzteres ermöglicht dem Arbeitgeber, sein Unternehmen gegen künftige Konkurrenzierung durch den scheidenden Arbeitnehmer abzusichern, damit dieser seinen am alten Arbeitsort erworbenen Wissensstand am neuen Ort nicht konkurrenzierend verwenden kann (Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 340 N 14). Es ist - nebst anderem - somit gerade auf diejenigen Fälle zugeschnitten, da einem Arbeitnehmer an seinem bisherigen Arbeitsort Einblick in den Kundenkreis offen stand und er mit der Kundschaft persönlichen Kontakt pflegte, der es ihm erlaubte, Eigenschaften und Bedürfnisse der Kunden kennen zu lernen (BK-Rehbinder, Art. 340 N 10 a. E.; Brühwiler, a.a.O., Art. 340 N 10) und da eben dieser Kundenstamm vor an-

derweiteriger Verwertbarkeit bzw. der Arbeitgeber gegen wirtschaftliche Verluste durch eine spätere berufliche Tätigkeit geschützt werden soll (Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 340 N 9; BK-Rehbinder, Art. 340 N 2).

Sofern sich die Klägerin demnach gegen die Verwertbarkeit der Kenntnisse des Kundenkreises seitens der Beklagten hätte schützen wollen, so wäre sie gehalten gewesen, mit diesen ein entsprechendes Konkurrenzverbot zu vereinbaren und ihnen damit das Eingehen von Geschäftsbeziehungen mit den klägerischen Kunden zu untersagen (vgl. Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 340a N 4 a.E.). Hat der Arbeitgeber schon ohne ausdrückliche Abrede eines Konkurrenzverbotes grundsätzlich damit zu rechnen, dass sein Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine konkurrenzierende Tätigkeit übernimmt (BK-Rehbinder, Art. 340 N 4), so war bei vorliegenden Verhältnissen offensichtlich, dass die neue berufliche Tätigkeit der Beklagten über kurz oder lang mit einer Konkurrenzierung der Klägerin einhergehen würde. Beide Beklagten waren seit Jahren im Bereich der beruflichen Vorsorge tätig gewesen und verfügten diesbezüglich über ein fundiertes Fachwissen. Überdies hatten sie beide schon vor ihrer Anstellung bei der Klägerin Kunden bezüglich der zweiten Säule sowohl beraten als auch betreut und diese Kunden nach dem eigenen Übertritt zur Klägerin gleichsam mitgenommen. Allein schon vor diesem Hintergrund hätte die Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes nahegelegen, da vorbehältlich des wenig wahrscheinlichen Falls der beruflichen Neuorientierung in einem gänzlich anderen Tätigkeitsumfeld die Möglichkeit künftiger Konkurrenzierung bei Austritt des einen oder anderen Beklagten auf der Hand lag. Nach erfolgter Kündigung konnte die Klägerin demnach nicht mit Fug davon ausgehen, die Verselbständigung der Beklagten würde auf die bisher von ihnen betreuten Kunden gänzlich ohne Auswirkungen bleiben. Beide machten sie aus ihrer Absicht, sich nach Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses selbstständig zu machen, keinen Hehl. Die vorliegenden Verhältnisse bilden mithin geradezu den Paradefall, da der Arbeitgeber im Zuge einer realistischen Einschätzung der Lage bei einem allfälligen Austritt des Arbeitnehmers zwingend allfällige Kundenverluste gewärtigen muss, sofern der in der Branche spezialisierte und mit den Kunden aufgrund längerer Betreuungsverhältnisse vertraute Arbeitnehmer seine bisherige Tätigkeit an einem anderen Ort weiterzuführen gedenkt. Nachgerade für Fälle wie diesen gibt das Gesetz dem Arbeitgeber die

Möglichkeit, sich mit der Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes dagegen abzusichern, dass ihm der Arbeitnehmer nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses Kunden abspenstig macht und ihm dadurch wirtschaftlichen Schaden zufügt.

Würde die Verwertbarkeit von Kenntnissen über den Kundenkreis mit der Klägerin der nachwirkenden Geheimhaltungspflicht unterstellt, so wäre in Fällen, da der Arbeitnehmer mit den Kunden in persönlichem Kontakt stand und demnach Einblick in den Kundenkreis gewonnen hat, die Auflage eines Konkurrenzverbotes regelmässig überflüssig. Dann wiederum wäre aber nicht einzusehen, warum der Gesetzgeber wirtschaftlich verwertbare Tatsachen, wie eben gerade die Kenntnis des Kundenkreises, und nicht bloss Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse zum Schutzobjekte des Konkurrenzverbotes erklärt hat (Brühwiler, a.a.O., Art. 340 N 8).

c) Auch der von der Klägerin zitierte höchstrichterlich Entscheid vom 23. Oktober 1992, 4C/385/1991 hält als Grundsatz fest, der Arbeitnehmer dürfe die beim früheren Arbeitgeber erlangten Fähigkeiten und Erfahrungen zu seinem wirtschaftlichen Fortkommen verwerten. Ausnützen dürfe er daher sowohl die spezifischen Branchenkenntnisse wie auch das Wissen um Geschäfts- und Kundenbeziehungen, sofern es sich dabei nicht um eigentliche Geschäftsgeheimnisse des früheren Arbeitgebers handelt. Dass dem Arbeitnehmer die Ausnutzung seiner vormals erworbenen Kenntnisse gleichermassen wie deren Verbreitung untersagt wäre besagt das vorerwähnte Präjudiz aber eben gerade nicht. Die Argumentation der Klägerin, entgegen vorderrichterlicher Sichtweise enthalte Art. 321a Abs. 4 OR nebst einem Offenbarungs- auch ein Verwertungsverbot, erweist sich damit auch im Hinblick auf genannten Entscheid als verfehlt. Im Unterschied zur vorstehend zitierten Lehre wird darin zwar die Verwertbarkeit des erlangten Wissens von dessen Geheimnischarakter abhängig gemacht. Davon abgesehen, dass in Anbetracht eines einzigen höchstrichterlichen Präjudizes noch nicht von einer gefestigten Praxis gesprochen werden kann erweist es sich als sachgerecht, das Verwertungsverbot statt von dem unter Umständen schwer ermittelbaren Geheimnischarakter vielmehr davon abhängig zu machen, inwieweit es sich zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers als erforderlich erweist

(vgl. BK-Rehbinder, Art. 321a N 14; ZK-Staehelin/Vischer, Art. 321a N 58; Brühwiler, a.a.O., Art. 321a N 11; Rickenbach, a.a.O., S. 126).

Die Frage, ob die vorliegend betroffenen Kundenadressen als allgemein zugänglich einzustufen und daher nicht der Geheimhaltungspflicht unterstellt sind - wie dies von den Beklagten geltend gemacht wird - kann mithin offen gelassen werden.

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 Versicherungs-Berater 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

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 versicherungsrechtlichem 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 werben, 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 Unternehmungen 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

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 klägerischen Vorbringen, wonach es den Beklagten ohne die bei der Klägerin erworbenen Geschäftsgeheimnisse unmöglich gewesen wäre, genau diese Adressen der angegangenen ehemaligen Kunden leichtthin 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.

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 Verlusthinnahme in ihrem Kundengeschäft darzustellen sucht. Für die ihrerseits geltend gemachte Spitze des Eisbergs finden sich keinerlei Hinweise.

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 Geheimnispflicht 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).

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

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.

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.

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