

Aktenzeichen: 3 AZR 59/87

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 27. September 1988
- 3 AZR 59/87 -

I. Arbeitsgericht
München

Teilurteil vom 9. Januar 1985
- 27 Ca 9630/83 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 19. August 1986
- 4 Sa 293/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Auskunft eines Steuerberaters über Konkurrenz

Gesetz: BGB § 611 Konkurrenzklausel, § 626, § 138 Abs. 1,
§ 134, § 284 Abs. 1 Satz 1; HGB §§ 60 ff., 74 ff.,
§ 1 Abs. 2, § 6 Abs. 1, §§ 75, 75 d; AGB-G § 23
Abs. 1; BDSG §§ 1, 2; GmbHG § 13 Abs. 3; GG Art. 12;
StBerG § 57 Abs. 1, § 86; StGB § 203 Abs. 1 Nr. 3

Leitsätze:

1. Ein angestellter Steuerberater kann mit seinem Arbeitgeber eine Mandantenschutzklausel vereinbaren. Gründe der Berufsausübungsfreiheit, des Wettbewerbs- und Standesrechts stehen nicht entgegen.
2. Eine unverbindliche bedingte Konkurrenzklausel liegt nicht schon dann vor, wenn sich der Arbeitgeber - bei Weiterbestehen der Verpflichtung zur Zahlung von Karenzentschädigung - im Einzelfall vorbehält, die Zustimmung zur Betreuung von Mandanten zu erteilen.
3. Die einem Steuerberater obliegenden strafrechtlichen oder standesrechtlichen Verschwiegenheitspflichten hindern ihn nicht, Auskunft darüber zu erteilen, mit welchen ehemaligen Mandanten er vertragswidrig Beratungsverträge abgeschlossen hat.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 59/87

4 Sa 298/85 München

Verkündet am
27. September 1988

Noll,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. September 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Konow und Schoden für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. August 1986 - 4 Sa 298/85 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte verlangt von dem Kläger Auskunft, welche ihrer ehemaligen Mandanten dieser nach dem 11. Juli 1983 betreut hat.

Der Kläger trat am 1. September 1972 als Steuerbevollmächtigter in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Nach seinem Arbeitsvertrag erhielt er neben einem Gehalt eine Gewinnbeteiligung. Das Arbeitsverhältnis war bis zum Eintritt der Unkündbarkeit nach 15 Dienstjahren mit einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres kündbar. Ferner



heißt es in §§ 13, 14:

"§ 13 Wettbewerbsverbot

- a) Es wird vereinbart, daß Herr P nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei von der B betreuten Mandanten mittelbar oder unmittelbar nur mit Zustimmung der Geschäftsführung tätig werden darf. Diese Vereinbarung gilt für 2 Jahre ab Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der B
- b) Für die Dauer des Wettbewerbsverbots zahlt die B Herrn P als Entschädigung die Hälfte der zuletzt nach § 2 a gewährten Bezüge.
- c) Im übrigen gelten für das Wettbewerbsverbot die Bestimmungen der §§ 74 bis 75 b HGB.

§ 14 Vertragsstrafe

- a) Herr P verpflichtet sich, für den Fall einer Verletzung des Wettbewerbsverbots an die B eine Vertragsstrafe in Höhe der im letzten Jahr vor dem Ausscheiden bezogenen Grundvergütung zu zahlen. Die B behält sich vor, die Zahlung dieser Vertragsstrafe auch ohne den Nachweis eines durch die Vertragsverletzung erlittenen Schadens zu verlangen. Im übrigen gilt § 75 c HGB.
- b) Die Verpflichtung zur Zahlung der Vertragsstrafe entfällt, wenn die durch die Verletzung des Wettbewerbsverbots angefallenen Gebühren DM 500,-- (i.W. fünfhundert Deutsche Mark) im Jahr nicht übersteigen."

Im Jahre 1980 wurde der Kläger Gesellschafter der Beklagten mit einer Stammeinlage von 38.500,-- DM. Er leitete die Abteilung Gartenbau. Er verdiente 5.927,-- DM monatlich und brauchte die Kosten eines für ihn geleasteten Pkw erst bei mehr als 5 % Überschreitung einer Laufleistung von 20.000 km jährlich zu bezahlen. Am 25. November 1982 kündigte er das Arbeitsverhältnis und bekun-



dete sein Interesse an einer einvernehmlichen Beendigung. Mit Schreiben vom 16. Juni 1983 verlangte er die Auszahlung der ersten Hälfte der Tantieme in Höhe von 27.500,-- DM für das Jahr 1982 mit dem Hinweis, daß diese einem vergleichbaren Mitarbeiter bereits ausgezahlt worden sei. Die Beklagte weigerte sich zu zahlen mit der Begründung, der Kläger habe ein Arbeitsverhältnis mit seiner Ehefrau fingiert. Am 11. Juli 1983 kündigte der Kläger fristlos, weil die Tantieme nicht gezahlt worden sei. Nach einer fruchtlosen Arbeitsaufforderung am 16. Juli 1983 kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 20. Juli 1983 - zugegangen am 21. Juli 1983 - außerordentlich. In der Folgezeit übergab der Kläger die ihm überlassenen Gegenstände und stellte nachvertragliche Verpflichtungen wegen seiner außerordentlichen Kündigung in Abrede. Nach seinem Ausscheiden kündigten rd. 1/3 der vom Kläger betreuten 150 Mandanten der Beklagten, davon 31 bereits im Monat Juli.

Die Beklagte hat behauptet, aufgrund der mit dem Kläger vereinbarten Mandantenschutzklausel sei diesem verboten, ihre Mandanten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter zu betreuen. Hiervon sei lediglich dann eine Ausnahme gemacht, wenn sie im einzelnen die Zustimmung gebe. Dadurch bleibe aber der Anspruch des Klägers auf Karenzentschädigung unberührt. Ein Recht zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses habe der Kläger nicht gehabt; nach einer Kündigung zahle sie ausstehende Tantiemen erst aus, wenn alle gegenseitigen Ansprüche geklärt seien. Der Kläger habe aber während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezielt ihre Mandanten abgeworben und hierdurch seine Tantiemeansprüche verwirkt. Der Kläger müsse Auskunft geben, mit

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



welchen Mandanten er Beratungsverträge abgeschlossen habe.

Die Beklagte hat mit einer allein in die Revisionsinstanz gelangten Widerklage beantragt,

den Kläger zu verurteilen, ihr Auskunft darüber zu erteilen, für welche in der Anlage B 17 genannten früheren von ihr beratenen Auftraggeber der Kläger seit dem 11. Juli 1983 tätig war und ist.

Der Kläger hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Mandantenschutzklausel sei unverbindlich, weil sie bedingt abgeschlossen worden sei und die zugesagte Karenzentschädigung nicht den gesetzlichen Bestimmungen entspreche. Das Arbeitsverhältnis sei mit dem 30. Juni 1983, spätestens jedoch aufgrund seiner außerordentlichen Kündigung beendet worden, so daß sich die Beklagte nicht mehr auf die Mandantenschutzklausel berufen könne. Im übrigen seien dieser alle Mandanten bekannt, die zu ihm übergewechselt seien. Ihm sei aufgrund des Straf- und Standesrechts untersagt, die Namen seiner Mandanten preiszugeben. Diese hätten überdies ausdrücklich erklärt, daß sie nicht wünschten, der Beklagten genannt zu werden.

Das Arbeitsgericht hat der Auskunftsklage der Beklagten stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich dessen Revision, mit der er seinen Antrag, die Widerklage abzuweisen, weiterverfolgt.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Beklagte kann von dem Kläger Auskunft verlangen, mit welchen ihrer Mandanten er Beratungsverträge abgeschlossen hat.

I. Für die Beklagte ist ein Auskunftsanspruch entstanden.

Ein Arbeitnehmer ist zur Auskunft über etwaige Wettbewerbsverletzungen verpflichtet, wenn er zur Einhaltung eines Wettbewerbsverbots verpflichtet ist und der frühere Arbeitgeber darlegt und beweist, daß sein Arbeitnehmer mit hoher Wahrscheinlichkeit unerlaubt Konkurrenz gemacht hat (BAG Urteil vom 22. April 1967 - 3 AZR 347/66 - AP Nr. 12 zu § 242 BGB Auskunftspflicht, zu II 2 der Gründe; Urteil vom 21. Oktober 1970 - 3 AZR 479/69 - AP Nr. 13, aaO, zu 2 d der Gründe). Diese Voraussetzungen hat das Landesarbeitsgericht festgestellt.

1. Der Kläger war bis zur rechtlichen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund eines gesetzlichen Wettbewerbsverbots (§§ 60 ff. HGB) zur Unterlassung von Wettbewerb verpflichtet.

a) Nach § 60 Abs. 1 HGB darf ein Handlungsgehilfe ohne Einwilligung seines Arbeitgebers in dessen Handelszweig weder ein Handelsgewerbe betreiben noch für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen. Verboten ist jede spekulative Teilnahme am Geschäftsverkehr mit der Absicht der Gewinnerzielung. Hierzu gehört auch der Abschluß von Beratungsverträgen in Konkurrenz zum Arbeitgeber.



Der Kläger unterlag diesem Wettbewerbsverbot. Er war Handlungsgehilfe. Handlungsgehilfe ist, wer in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt angestellt ist (§ 59 Satz 1 HGB). Die Beklagte betrieb ein Handelsgewerbe. Nach § 6 Abs. 1 HGB finden die in betreff der Kaufleute gegebenen Vorschriften auch auf die Handelsgesellschaften Anwendung. Die Beklagte hat die Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, also einer Handelsgesellschaft (§ 13 Abs. 3 GmbHG). Sie betreibt damit ein Handelsgewerbe (BAGE 3, 321, 323 = AP Nr. 4 zu § 59 HGB, zu 1 der Gründe). Die Tätigkeit eines Steuerberaters ist kaufmännischer Art. Nach der Verkehrsauffassung sind als kaufmännische solche Dienste anzusehen, zu deren Erledigung ein gewisses Maß kaufmännischer Kenntnisse und Erfahrungen, mindestens aber auch kaufmännische Übung gehörten (BAGE 3, 321, 325 = AP Nr. 4 zu § 59 HGB, zu 2 der Gründe). Dies ist bei der Bearbeitung von Steuern und Rechtsfragen der Fall.

b) Das während des Arbeitsverhältnisses bestehende gesetzliche Wettbewerbsverbot hat bis zum 21. Juli 1983 bestanden. Erst die außerordentliche Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis beendet.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers war nach seinem Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres kündbar. Die von dem Kläger im November 1982 ausgesprochene Kündigung hätte das Arbeitsverhältnis frühestens zum 31. Dezember 1983 beenden können.



Die außerordentliche Kündigung des Klägers vom 11. Juli 1983 war unwirksam. Ein Arbeitsverhältnis kann nach § 626 BGB nur dann außerordentlich gekündigt werden, wenn hierfür ein wichtiger Grund besteht. Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann (§ 626 Abs. 1 BGB). Der Kläger hat keinen wichtigen Grund für seine Kündigung dargelegt. Allerdings hat er behauptet, daß die Beklagte im Juli 1983 mit der TantiemEZahlung in Rückstand geraten sei. Erhebliche Gehaltsrückstände sind geeignet, einen wichtigen Grund zur Kündigung abzugeben. Ob dies auch für Tantiemeansprüche gilt, mag dahingestellt bleiben. In jedem Fall hat der Kläger das Vorbringen der Beklagten nicht widerlegt, daß die Tantiemeansprüche im Juli 1983 noch nicht fällig waren. Die Gründe, die zur Fälligkeit des Anspruchs hätten führen können, hätte der Kläger darlegen müssen. Nur mit einer fälligen Forderung konnte die Beklagte in Verzug geraten (§ 284 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Das Arbeitsverhältnis hat mit der außerordentlichen Kündigung der Beklagten am 21. Juli 1983 sein Ende gefunden. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten war berechtigt, weil der Kläger endgültig seine Arbeit eingestellt hatte. Damit war es der Beklagten nicht mehr zumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger weiter aufrecht zu erhalten.



2. Vom 21. Juli 1983 bis zum 20. Juli 1984 war der Kläger aufgrund der Mandantenschutzklausel verpflichtet, den Abschluß von Beratungsverträgen mit ehemaligen Mandanten der Beklagten zu unterlassen.

a) Der Kläger hat mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten vertraglich eine Mandantenschutzklausel vereinbart, auf die sich die Beklagte berufen kann, da sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen fortgesetzt hat. Nach § 13 des Arbeitsvertrages hat der Kläger die Verpflichtung übernommen, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei ehemaligen Mandanten seines Arbeitgebers nur mit dessen Zustimmung tätig zu werden. Andererseits hat die Beklagte die Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt vom Kläger verdienten Bezüge übernommen. Soweit in der Mandantenschutzklausel auf eine Vertragsbestimmung § 2 a verwiesen wird, handelt es sich offensichtlich um einen Schreibfehler, denn die Vergütung des Klägers ist in § 2 und einer Zusatzvereinbarung geregelt. Von diesen Einnahmen soll nach den durch Revisionsrügen nicht zu erschütternden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Hälfte als Karenzentschädigung gezahlt werden.

b) Diese Mandantenschutzklausel ist entgegen der Auffassung des Klägers wirksam.

Der Kläger hat geltend gemacht, durch die Mandantenschutzklausel werde er in seinem Grundrecht der Berufsfreiheit (Art. 12 GG) beeinträchtigt. Dieser Einwand ist unbegründet. Das Recht des



Klägers, einen Beruf frei wählen zu können, wird durch diese Vereinbarung nicht berührt. Die Berufsausübung kann durch Wettbewerbsverbote (§§ 74 ff. HGB) geregelt werden (BVerfGE 7, 377 = NJW 1958, 1035). Der Kläger übersieht, daß er sogar als Steuerberater tätig werden darf. Er darf nur die ehemaligen Mandanten der Beklagten nicht betreuen.

Die von der Beklagten in Anlehnung an Muster vorformulierte Mandantenschutzklausel verstößt auch nicht gegen Vorschriften des Gesetzes zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB-Gesetz) vom 9. Dezember 1976 (BGBI I, 3317). Das AGB-Gesetz findet auf Verträge auf dem Gebiet des Arbeitsrechts keine Anwendung (§ 23 Abs. 1 ABG-Gesetz).

Die Mandantenschutzklausel ist entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht sittenwidrig (§ 138 Abs. 1 BGB) oder wegen Verstoßes gegen Standesrecht (§ 134 BGB) unwirksam. Auch wenn der Kläger Angehöriger eines freien Berufs ist, den er nach wissenschaftlicher Vorbildung unter besonderer Verantwortung im öffentlichen Interesse ausübt, können Vorkehrungen getroffen werden, daß Arbeitnehmer die Erfolge der Berufsausübung nicht illoyal ausnutzen (BGH Urteil vom 9. Mai 1968 - II ZR 158/66 - AP Nr. 23 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel = NJW 1968, 1717; BAGE 23, 382, 390 = AP Nr. 25, aaO, zu II 5 der Gründe).

c) Schließlich ist die Mandantenschutzklausel nicht deshalb unverbindlich, weil sie als bedingtes Wettbewerbsverbot vereinbart worden wäre (§§ 74, 75 d HGB).



Auf Mandantenschutzklauseln sind die Vorschriften über Wettbewerbsverbote entsprechend anzuwenden (BAGE 22, 125 = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel, zu IV der Gründe; 23, 382 = AP Nr. 25, aa0, zu II der Gründe; Urteil vom 26. November 1971 - 3 AZR 220/71 - AP Nr. 26, aa0, zu I der Gründe). Bedingte Wettbewerbsverbote sind unverbindlich. Ein bedingtes Wettbewerbsverbot liegt dann vor, wenn dem Arbeitgeber entschädigungsfrei die Entscheidung vorbehalten bleibt, ob er es in Anspruch nehmen will oder nicht (BAG Urteil vom 27. Juni 1973 - 3 AZR 443/72 - AP Nr. 32 zu § 74 HGB, zu I der Gründe; Urteil vom 10. August 1973 - 3 AZR 338/72 - AP Nr. 33, aa0, zu III 1 c der Gründe; BAGE 30, 23 = AP Nr. 36, aa0, zu II der Gründe; Urteil vom 5. Oktober 1982 - 5 AZR 451/80 - AP Nr. 42, aa0, zu II 2 der Gründe).

Das ist bei der von den Parteien vereinbarten Mandantenschutzklausel nicht der Fall. Das Landesarbeitsgericht hat die Mandantenschutzklausel dahin ausgelegt, daß dem Kläger schlechthin die Betreuung und Beratung ehemaliger Mandanten der Beklagten untersagt ist. Von diesem Verbot gelten nur dann Ausnahmen, wenn die Beklagte im Einzelfall von diesem Verbot unter Aufrechterhaltung der Karenzentschädigung eine Ausnahme zuläßt.

Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Sie ist nach Wortlaut, Zweck und Sinnzusammenhang der Mandantenschutzklausel möglich. Insoweit unterscheidet sich die Mandantenschutzklausel von dem in der Entscheidung vom 4. Juni 1985 zu beurteilenden Wettbewerbsverbot (BAG Urteil vom 4. Juni 1985



- 3 AZR 265/83 - AP Nr. 50 zu § 74 HGB, zu 3 a der Gründe). In dem damals zu entscheidenden Fall war der Arbeitnehmer unsicher, ob der Arbeitgeber auf der Einhaltung des Wettbewerbsverbots bestehen würde.

d) Die Mandantenschutzklausel mußte der Kläger bis zum 20. Juli 1984 einhalten.

Nach § 75 Abs. 1 HGB wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der Gehilfe das Arbeitsverhältnis außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt und vor Ablauf eines Monats schriftlich erklärt, daß er sich an die Vereinbarung nicht gebunden erachte. Der Kläger konnte das Arbeitsverhältnis nicht aus wichtigem Grund kündigen (vgl. oben I 1 b).

Nach § 75 Abs. 3 HGB verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf Karenzentschädigung, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis berechtigt außerordentlich kündigt. Der Senat hat angenommen, daß § 75 Abs. 3 HGB wegen Verletzung des Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) verfassungswidrig ist (BAGE 29, 30 = AP Nr. 6 zu § 75 HGB). Die erwachsene Regelungslücke hat er durch entsprechende Anwendung von § 75 Abs. 1 HGB geschlossen. Insoweit hat die Beklagte zwar berechtigt außerordentlich gekündigt; sie hat sich aber durch die Erklärung nicht vom Wettbewerbsverbot befreit.

3. Mit hoher Wahrscheinlichkeit hat der Kläger das Wettbewerbsverbot verletzt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsge-



richts haben im Zusammenhang mit der Einstellung der Tätigkeit des Klägers für die Beklagte etwa ein Drittel der von ihm betreuten Mandanten die Beratungsverträge mit der Beklagten gekündigt. Zumindest ein Teil dieser Mandaten wird vom Kläger betreut.

II. Der Auskunftspflichtung des Klägers stehen die ihm als Steuerberater obliegenden Verschwiegenheitspflichten nicht entgegen.

1. Dem Kläger ist die Weitergabe der Namen nicht nach dem Gesetz zum Schutz von Mißbrauch personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung (Bundesdatenschutzgesetz - BDSG) vom 27. Januar 1977 (BGBl I, 201) verwehrt. Nach § 1 Abs. 2 BDSG werden nur personenbezogene Daten geschützt, soweit diese in Dateien gespeichert, verändert, gelöscht oder aus Dateien übermittelt werden. Eine Datei ist eine gleichartig aufgebaute Sammlung von Daten, die nach bestimmten Merkmalen erfaßt und geordnet, nach anderen bestimmten Merkmalen umgeordnet und ausgewertet wird. Dem Begriff der Datei mag auch eine manuell erstellte Datensammlung unterfallen (vgl. Tinnefeld/Tubies, Datenschutzrecht, S. 46 unter 3.4.2). Die Beklagte will aber keine Auskunft über den Inhalt einer Datei, sondern lediglich Auskunft über die Namen der zum Kläger übergegangenen Mandanten.

2. Der Kläger ist durch das Strafrecht nicht gehindert, die Namen derjenigen Mandanten zu nennen, mit denen er vertragswidrig Beratungsverträge abgeschlossen hat. Nach § 203 Abs. 1 Nr. 3 StGB wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, nament-



lich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm als Steuerberater anvertraut worden ist oder sonst bekannt geworden ist.

Geheimnisse im Sinne dieser Bestimmung sind solche Tatsachen, die nur einem beschränkten Personenkreis bekannt sind und an deren Geheimhaltung derjenige, den sie betreffen, ein von seinem Standpunkt aus sachlich begründetes Interesse hat. Bei einem Berufspsychologen hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, daß bereits die Namen der behandelten Patienten zu den geheimzuhaltenden Tatsachen gehören (BAG Urteil vom 13. Januar 1987 - 1 AZR 267/85 - NZA 1987, 515, 516). Ob dasselbe auch bei einem früher angestellten Steuerberater gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber gilt, mag zweifelhaft sein. Im vorliegenden Fall sind dem früheren Arbeitgeber des Klägers die Namen der Mandanten und sogar ihre finanziellen Verhältnisse bekannt. Er weiß nur nicht, ob sein Arbeitnehmer vertragswidrig frühere Kunden berät.

In jedem Fall ist es nicht unbefugt, wenn der Kläger insoweit Auskunft gibt. Im Verhältnis zu der Beklagten ist der Kläger aufgrund seines Arbeitsvertrages hierzu verpflichtet. Im Verhältnis zu den betreuten Mandanten ist der Eingriff in ihre Persönlichkeit nur geringfügig. Ihnen wird nur zugemutet, daß die Beklagte erfährt, ob sie sich jetzt von deren ehemaligen Angestellten beraten lassen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



3. Der Kläger ist aus Gründen des Standesrechts nicht gehindert, seinen Auskunftspflichten gegenüber der Beklagten nachzukommen.

a) Nach § 57 Abs. 1 StBerG haben Steuerberater und Steuerbevollmächtigte ihren Beruf unabhängig, eigenverantwortlich, gewissenhaft, verschwiegen und unter Verzicht auf berufswidrige Werbung auszuüben. Die Verschwiegenheitspflicht des Steuerberaters steht der verlangten Auskunftserteilung nicht entgegen. Solange sich der Kläger in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten befand, oblagen der Beklagten als Arbeitgeber und Partei des Beratungsvertrages gegenüber den Mandanten die Verschwiegenheitspflichten als Steuerberater. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Beratungsverträge bestehen wegen der fortbestehenden Konkurrenzklausel noch Nachwirkungspflichten des Klägers, die es ihm erlauben, die verlangten Auskünfte zu geben.

b) Auch aus den Standesrichtlinien ergeben sich keine weitergehenden Verschwiegenheitspflichten. Nach Nr. 17 der Standesrichtlinien für die Berufsausübung der Steuerberater und Steuerbevollmächtigten (Standesrichtlinien vom 24./25. Januar 1977), die von der Bundeskammerversammlung der Bundessteuerberaterkammer festgestellt worden sind (§ 86 Abs. 2 Nr. 2 StBerG), werden die Verschwiegenheitspflichten aus § 57 StBerG näher konkretisiert. Es mag dahingestellt bleiben, ob die Standesrichtlinien eine ausreichende Rechtsgrundlage haben (vgl. BVerfGE 76, 171 = NJW 1988, 191). Jedenfalls stehen Vorschriften des Standesrechts der be-



gehrten Auskunft nach der Auskunft der beteiligten Steuerberaterkammern nicht entgegen.

Dr. Heither

Schaub

Griebeling

Dr. Konow

Schoden



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)