

Verfahrensgang

ArbG Paderborn, Urt. vom 20.03.2024 – 2 Ca 642/23

LAG Hamm, Urt. vom 26.02.2025 – 10 SLa 837/24, [IPRspr 2025-66](#)

LAG Hamm, Berichtigungsbeschl. vom 22.04.2025 – 10 SLa 837/24

Rechtsgebiete

Zuständigkeit → Versicherungs-, Verbraucher-, Arbeitsgerichtsstand

Arbeitsrecht → Individualarbeitsrecht

Leitsatz

Auch wenn der klagende Arbeitgeber seine Anträge auf deliktische Anspruchsgrundlagen stützt, bildet ein "Anspruch aus einem individuellen Arbeitsvertrag" den Gegenstand des Verfahrens i.S.d. Art. 20 EuGVVO, sofern sich der Arbeitgeber auf angeblich vom Arbeitnehmer in Wahrnehmung seiner Aufgaben begangene Fehler beruft und der Rechtsstreit anlässlich eines Arbeitsvertrages entstanden ist. Vom Anwendungsbereich des Abschnitts 5 der EuGVVO sind nur solche Klagen ausgenommen, die ein schädigendes Verhalten betreffen, das durch keinen objektiven Umstand - Ort, Zeit, Mittel oder Zweck - mit den vom Arbeitnehmer wahrgenommenen Aufgaben in Verbindung gebracht werden kann.

Rechtsnormen

ArbGG § 65

BGB § 826

EGBGB Art. 40; EGBGB Art. 41

EuGVVO 1215/2012 Art. 1; EuGVVO 1215/2012 Art. 7; EuGVVO 1215/2012 Art. 20;

EuGVVO 1215/2012 Art. 20 ff.; EuGVVO 1215/2012 Art. 22; EuGVVO 1215/2012 Art. 23;

EuGVVO 1215/2012 Art. 24; EuGVVO 1215/2012 Art. 25; EuGVVO 1215/2012 Art. 27;

EuGVVO 1215/2012 Art. 66

EUGVVO 44/2001 Art. 1; EUGVVO 44/2001 Art. 18

GeschGehG § 15

HGB § 61

LugÜ II Art. 18

Sachverhalt

Die Klägerin ist Herstellerin von sog. Weichplastikartikeln. Hierbei handelt es sich vor allem um Büroartikel, wie z.B. Schnellhefter, Sicht- und Hefthüllen, Prospekthüllen, etc. Sie verkauft ihre Produkte ganz überwiegend an Büroartikellieferanten, die die von ihr hergestellten Artikel unter eigenem Produktlabel (sog. "kundeneigene Aufmachung/Eigenmarken/Private Label") weiter vertreiben. Die Klägerin hat ihren Sitz in A, Tschechische Republik, und beliefert von dort aus Kunden in ganz Europa; in Deutschland hat sie einen großen Marktanteil und im Jahr 2018 einen Umsatz in Höhe von ca. ... Mio. EUR erzielt. Die Beklagte, tschechische Staatsbürgerin mit Wohnsitz in der Tschechischen Republik, war in der Zeit vom 26.07.1999 bis zum 31.01.2019 bei der Klägerin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag unterlag tschechischem Recht. Sie war bei der Klägerin als Leiterin des Bereichs Customer-Service beschäftigt und bekleidete eine Schlüsselposition im Unternehmen. Ferner fungierte sie auch als Übersetzerin des ehemaligen Geschäftsführers und gleichzeitig privaten Lebenspartners, B. Unter dem 25.04.2005 vereinbarten die Parteien eine Verschwiegenheitsvereinbarung und die Beklagte unterzeichnete eine Betriebsordnung zur Computertechnik. Nachdem die Geschäftsleitung der Klägerin in der vierten Kalenderwoche des Jahres 2019 sichere Kenntnis erlangte, dass ihr ehemaliger Geschäftsführer B nunmehr bei einem direkten Mitbewerber in Deutschland, der C GmbH, in leitender Position tätig war, hegte sie große Zweifel an der Integrität und Loyalität der Beklagten. Am 23.01.2019 einigten sich die Parteien auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgte die Beklagte ihrem Partner und nahm ebenfalls ein Arbeitsverhältnis bei der C GmbH in D auf.

Im Mai 2019 erfuhr die Beklagte, dass die C GmbH offenbar passgenaue Kampfangebote unterbreiten konnte und beschloss daher, die von der Beklagten ehemals genutzte Firmen-Computertechnik zu

untersuchen. Sie fand heraus, dass die Beklagte bereits am xx.xx.2018 von der dienstlichen E-Mail-Adresse an ihre private E-Mail-Adresse die Datei "G.xlsx" übersandte. Außerdem schickte sie am xx.xx.2019 die Datei "E 190103.xlsx" und am xx.xx.2019 die Datei "F_11_06_2012.pdf" an ihre private E-Mail-Adresse. Überdies fand die Klägerin ein Chat-Protokoll vom 23.01.2019, mithin dem Tag der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages, in dem die Beklagte einem ehemaligen Kollegen mitteilte, dass sie bereits ein neues Arbeitsverhältnis in Deutschland habe. Im Zuge des daraufhin eingeleiteten strafrechtlichen Verfahrens hat die Klägerin in Erfahrung bringen können, dass die Beklagte zumindest ab Anfang Dezember 2018 schon mit dem Geschäftsführer der C GmbH, H, über die die Konditionen eines Wechsels verhandelt hatte und im Rahmen dessen bereits diverse geschäftliche Informationen betreffend die Klägerin preisgab.

Mit ihrer Klage vom 17.12.2020 hat die Klägerin gegen die C GmbH aus D als Beklagte zu 1) und gegen die hiesige Beklagte als Beklagte zu 2), Unterlassungs-, und Auskunftsansprüche geltend gemacht und die Feststellung der Schadensersatzpflicht begehrt. Später hat sie die Klage noch gegen den Geschäftsführer, Herrn H, als Beklagten zu 3) erweitert. Mit Beschluss vom 26.07.2022, ergänzt am 13.07.2022, hat das Landgericht Paderborn Informationen aus den streitgegenständlichen Dateien, auch die der Klageerweiterung, als geheimhaltungsbedürftig eingestuft. Nachdem die Beklagte den Rechtsweg zum Landgericht Paderborn sowie die internationale Zuständigkeit gerügt hatte, hat das Landgericht Paderborn nach vorheriger Anhörung der Parteien durch Beschluss vom 18.06.2023 entschieden, das Verfahren gegenüber der Beklagten des hiesigen Verfahrens abzutrennen. Das Landgericht Paderborn hat sich für unzuständig erklärt und das Verfahren an das Arbeitsgericht Paderborn verwiesen. Gegen diesen Beschluss haben die Parteien kein Rechtsmittel eingelegt. Am 21.01.2024 ist die Beklagte in der Tschechischen Republik wegen unbefugter Nutzung von Daten strafrechtlich zu einer Geldstrafe von umgerechnet etwa ... EUR verurteilt worden.

Die Klägerin hat zuletzt und unter Rücknahme im Übrigen u.a. beantragt, der Beklagten zu verbieten, die Informationen aus der Datei "G.xlsx", aus der Datei "E.xlsx" und die Informationen aus der Datei "F_11_06_2012.pdf" zu erlangen und/oder zu nutzen und/oder offenzulegen. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 20.03.2024 als unzulässig abgewiesen. Gegen diese Entscheidung hat die Klägerin am 19.09.2024 Berufung beim Landesarbeitsgericht Hamm eingelegt und verfolgt ihr erstinstanzliches Begehren weiter.

Aus den Entscheidungsgründen:

(Randnummern der IPRspr-Redaktion)

[1] I. Die Berufung ist zulässig ...

[2] II. Die Berufung ist jedoch unbegründet.

[3] Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht mangels internationaler Zuständigkeit als unzulässig abgewiesen.

[4] 1. Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin war über den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht mehr zu entscheiden. Dies folgt für die Berufungsinstanz unmittelbar aus § 65 ArbGG ...

[5] Ist sowohl die Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte als auch die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte gerügt, wird insbesondere von der Rechtsprechung angenommen, dass zuerst über die Rechtswegzuständigkeit befunden werden muss (LAG Köln, Beschluss vom 8. Juni 2022 - 9 Ta 37/22 ([IPRspr 2022-236](#)) -, Rn. 23; LAG Baden-Württemberg Urteil vom 15. August 2018 - 4 Sa 6/18 ([IPRspr 2018-44](#)) -, Rn. 38).

[6] 2. Der Gerichtsstand in Deutschland ist indes nicht eröffnet.

[7] a) Die internationale Zuständigkeit bestimmt sich gemäß Art. 66 Abs. 1 EuGVVO nach den Vorschriften dieser Verordnung. Sie verdrängt auch die Regelung des § 15 Abs. 2 GeschGehG (Kuta in: Hoeren/Münker, GeschGehG, 1. Aufl., § 15 GeschGehG, Rn. 29,30).

[8] Der sachliche Anwendungsbereich der Verordnung nach Art. 1 Abs. 1 Satz 1 EuGVVO ist eröffnet, da die Parteien eine zivilrechtliche Streitigkeit führen und kein Fall des Art. 1 Abs. 2 EuGVVO vorliegt. Ob es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit handelt, bedarf insoweit keiner Entscheidung, weil auch solche Verfahren zu den Zivilsachen iSd. Verordnung gehören (zu Art. 1 Abs. 1 Satz 1 der EuGVVO aF vgl. BAG, Urteil vom 19. März 2014 – 5 AZR 252/12 (B) ([IPRspr 2014-74](#)) – Rn. 12).

[9] b) Der für die Anwendung der EuGVVO stets erforderliche Auslandsbezug liegt unstreitig vor, da sowohl die Klägerin ihren Sitz als auch die Beklagte ihren Wohnsitz in der Tschechischen Republik haben.

[10] c) Eine ausschließliche Zuständigkeit nach Art. 24 oder Art. 23, 25 EuGVVO besteht nicht.

[11] Es liegt auch keine rügelose Einlassung der Beklagten vor, da sie sich stets auf die Unzulässigkeit der Klage mangels internationaler Zuständigkeit deutscher Gerichte berufen hat.

[12] d) Zu Recht hat das Arbeitsgericht entschieden, dass der Gerichtsstand in Deutschland nicht eröffnet ist, da die Klage gemäß Art. 22 Abs. 1 EuGVVO nur vor den Gerichten des Wohnsitzes der Beklagten, mithin in der Tschechischen Republik, erhoben werden kann.

[13] aa) Die in Kapitel II, 5. Abschnitt der EuGVVO enthaltene Zuständigkeitsordnung für Arbeitssachen setzt nach Art. 20 Abs. 1 EuGVVO voraus, dass ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens bilden.

[14] (1) Unstreitig bestand zwischen den Parteien in der Zeit vom 26.07.1999 bis zum 31.01.2019 ein Arbeitsverhältnis.

[15] (2) Umstritten, aber im Ergebnis zu bejahen ist die Frage, ob es sich bei dem sich bietenden Sachverhalt um eine Klage handelt, bei dem "Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens" bilden.

[16] Da die Parteien nicht über die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages oder aber dessen Beendigung streiten, ist allein die zweite Alternative, das Vorliegen von Ansprüchen aus einem individuellen Arbeitsvertrag, zu prüfen.

[17] Darunter fallen grundsätzlich alle Primär-, aber auch Sekundäransprüche, wie Schadensersatzansprüche. Außerdem ist der Anwendungsbereich des Art. 20 EuGVVO nicht auf bestehende Arbeitsverhältnisse beschränkt, sondern erfasst auch beendete Arbeitsverträge und soll auch nachvertragliche Treuepflichten und Wettbewerbsverbote (Lutzi, IPRax 2017, 111, 112 m.w.N.).

[18] Vorliegend beruft sich die Klägerin auf aus ihrer Sicht bestehende Ansprüche aus dem GeschGehG (zur Notwendigkeit selbst bei Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit die Anwendbarkeit des materiellen Rechts zu bestimmen s. etwa BAG, Urteil vom 22. August 2024, – 2 AZR 251/23 ([IPRspr 2024-131](#)) –, Rn. 27. Die Kammer verweist u.a. auf Art. 40 Abs. 2, 41 Abs. 2 EGGBG), jedenfalls grenzt sie zuletzt den Streitgegenstand auf deliktische Ansprüche ein. Aus diesem Grund sei daher der Anwendungsbereich der Art. 20 ff. EuGVVO erst gar nicht eröffnet. Selbst wenn man aber darauf abstellen wollte, dass die der Beklagten vorgeworfenen Handlungen gleichzeitig (zumindest während des bestehenden Arbeitsverhältnisses) auch arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen darstellten, argumentiert die Klägerin, solle dies nach der Begründung des EuGHs in der Wikingerhof-Entscheidung vom 24.11.2020, – C-59/19 – und der herrschenden Meinung in der Literatur nicht zu einem anderen Ergebnis führen.

[19] Diese Argumentation verfängt indes nicht.

[20] (3) Die Problematik des Zusammentreffens vertraglicher und deliktischer Ansprüche wird in der Literatur kontrovers diskutiert und in diesem Zusammenhang zum Teil angenommen, die Art. 20 ff. EuGVVO erfassten deliktische Ansprüche nicht (Geimer in: Zöller, Zivilprozessordnung, 35. Auflage 2024, Art. 20 EUV 1215/2012, Rn. 4; NK-ArbR/Ulrici, 2. Aufl. 2023, Brüssel Ia-VO Art. 20 Rn. 7 m.w.N.). Speziell für den hier betroffenen Bereich des GeschGehG wird ebenfalls vertreten, dass neben einem Gerichtsstand aus Art. 22 EuGVVO auch der Gerichtsstand der unerlaubten Handlung nach Art. 7 Nr. 2 EuGVVO eröffnet sein soll (BeckOK GeschGehG/Gregor, 22. Ed., GeschGehG § 15 Rn. 20, 21 m.w.N.).

[21] (4) Die besseren Gründe sprechen jedoch dafür, sowohl vertragliche als auch deliktische Ansprüche stets einheitlich unter die Art. 20 ff. EUGVVO zu fassen, falls ein innerer Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht.

[22] Innerhalb des Art. 7 EUGVVO wird zwar strikt zwischen vertraglichen (Nr. 1) und deliktischen (Nr. 2) Ansprüchen getrennt; es ist aber trotz des insoweit einheitlichen Wortlauts der Normen gerade nicht zwingend, dieselbe Abgrenzung auch auf die vertraglichen Gerichtsstände nach Art. 20-23 EUGVVO im Verhältnis zu den deliktischen Ansprüchen nach Art. 7 Nr. 2 EUGVVO zu übertragen. Art. 22 EUGVVO stellt unstreitig eine Schutznorm zugunsten der Arbeitnehmer dar, die dadurch unterlaufen werden könnte und aus gutem Grund ist Art. 7 Nr. 2 EUGVVO gerade nicht im Rahmen des Art. 20 Abs. 1 2. HS EUGVVO ausgenommen.

[23] Kap. II Abschn. 5 der VO Nr. 44/2001 für Rechtsstreitigkeiten über Arbeitsverträge enthält eine Reihe von Vorschriften, die, wie aus dem 13. Erwägungsgrund der Verordnung hervorgeht, die schwächere Vertragspartei durch Zuständigkeitsvorschriften schützen sollen, die für sie günstiger sind. Die Bestimmungen des genannten Abschnitts beschränken außerdem die Möglichkeit für den Arbeitgeber, der gegen den Arbeitnehmer klagt, den Gerichtsstand zu wählen, sowie die Möglichkeit, von den Zuständigkeitsvorschriften der Verordnung abzuweichen. Es handelt es sich bei den Vorschriften des Kap. II Abschn. 5 der VO Nr. 44/2001 nicht nur um besondere, sondern auch um abschließende Bestimmungen (EuGH, Urteil vom 20. Oktober 2022 - C-604/20 -, Rn. 40; EuGH, Urteil vom 21. Juni 2018, - C-1/17 -, Rn. 23-25), die nach dem Verständnis der Kammer ein Nebeneinander der Gerichtsstände gerade ausschließen.

[24] Die von der Klägerin hinsichtlich ihres Aussagegehalts näher erläuterten Entscheidungen des EuGH Brogsitter (EuGH, Urteil vom 13. März 2014, - C-548/12 -) und Wikingerhof (EuGH, Urteil vom 24. November 2020, - C-59/19 -) betrafen beide ausschließlich das Verhältnis von vertraglichem Gerichtsstand und deliktischem Gerichtsstand innerhalb des Art. 7 EUGVVO; in keiner der beiden Entscheidungen ging es um ein Arbeitsverhältnis.

[25] Anders hingegen in der HOLTERMAN-Entscheidung des EuGHs, in der der Gerichtshof ein etwaiges Arbeitsverhältnis thematisierte und trotz Vortrags deliktischer Ansprüche explizit für den Fall des Vorliegens eines Arbeitsvertrages ausführte:

[26] *Sollte das vorlegende Gericht nach der Prüfung aller oben genannten Gesichtspunkte feststellen, dass Herr B1 in seiner Eigenschaft als Direktor und Geschäftsführer mit HOLTERMAN Ferho Exploitation durch einen "individuellen Arbeitsvertrag" im Sinne von Art. 18 Abs. 1 der Verordnung Nr. 44/2001 verbunden war, hätte es die in Kapitel II Abschnitt 5 der Verordnung vorgesehenen Zuständigkeitsregeln anzuwenden (EuGH, Urteil vom 10. September 2015 - C-47/14 -, Rn. 48).*

[27]

[28] *Die dritte Frage ist ebenso wie die zweite Frage für die Entscheidung im Ausgangsverfahren von Bedeutung, falls das vorlegende Gericht nach einer Prüfung der zur Beantwortung der ersten Vorlagefrage angeführten Gesichtspunkte feststellen sollte, dass Herr B1 seine Aufgaben nicht als Arbeitnehmer von HOLTERMAN Ferho Exploitation erfüllte.*

[29] *(EuGH, Urteil vom 10. September 2015 - C-47/14 -, Rn. 67).*

[30] In dem dortigen Urteil hat der EuGH also zunächst klargestellt, dass die Arbeitnehmerzuständigkeit gegeben wäre, wären die Parteien durch ein Arbeitsverhältnis verbunden. Nur falls ein Arbeitsverhältnis verneint würde, hat der EuGH die Bedeutung für die Frage bejaht, wie sich das Verhältnis von Vertrag zu Delikt gestaltet, wenn die Parteien anderweitig vertraglich verbunden sind. Nach dem Verständnis der Kammer ist damit auch der hiesige Fall bereits durch die Rechtsprechung des EuGHs geklärt, so dass es einer erneuten Vorlagefrage nicht bedarf.

[31] Auch das Studium der Schlussanträge des Generalanwaltes Saugmandsgaard zum späteren Verfahren C-603/17 zeigt, dass dieser allein auf den Zusammenhang mit einem Arbeitsvertrag abstellt und gerade keine Übertragung der zum Verhältnis Art. 7 Nr. 1 EUGVVO zu Art. 7 Nr. 2 EUGVVO aufgestellten

Grundsätze befürwortet. So heißt es in den Schlussanträgen vom 24.01.2019 zum Verfahren C-603/17, Rn. 95, 98 und 103, wortwörtlich:

[32] *"Was speziell die den Fragen des vorlegenden Gerichts zugrunde liegende Problematik betrifft - eine Schadensersatzklage eines Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer -, bin ich der Ansicht, dass diese Klage unter Abschnitt 5 fällt, wenn sich der Arbeitgeber, wie der Gerichtshof im Urteil HOLTERMAN entschieden hat, auf angeblich vom Arbeitnehmer in Wahrnehmung seiner Aufgaben begangene Fehler beruft.*

[33] ...

[34] *In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen schlage ich dem Gerichtshof vor, vom Anwendungsbereich des Abschnitts 5 nur Klagen eines Arbeitgebers gegen einen Arbeitnehmer auszunehmen, die ein schädigendes Verhalten betreffen, das durch keinen objektiven Umstand - Ort, Zeit, Mittel oder Zweck - mit den vom Arbeitnehmer wahrgenommenen Aufgaben in Verbindung gebracht werden kann.*

[35]

[36] *Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die erste und die dritte Frage zu antworten, dass bei einer Klage eines Arbeitgebers gegen einen Arbeitnehmer unabhängig von den vom Arbeitgeber angeführten materiell-rechtlichen Grundlagen ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den "Gegenstand des Verfahrens" im Sinne von Art. 18 Abs. 1 des Lugano-II-Übereinkommens bilden, sofern es dabei um einen Rechtsstreit geht, der anlässlich des Arbeitsverhältnisses entstanden ist. Insbesondere fällt eine Schadensersatzklage des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer unter Abschnitt 5, sofern das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Verhalten der Sache nach an die von ihm wahrgenommenen Aufgaben anknüpft."*

[37] Derselbe Generalanwalt führt zur Wikingerhof-Entscheidung erneut aus (Schlussanträge vom 10.09.2020 zum Verfahren C-59/19, Rn. 111):

[38] *"Erstens ist die Einstufung einer Klage, wie die Kommission in der mündlichen Verhandlung vorgetragen hat, nicht auf die gleiche Weise vorzunehmen, wenn zwischen den Parteien ein Versicherungs-, Verbraucher- oder Arbeitsvertrag besteht. Im Gegensatz zu den besonderen Zuständigkeitsregeln in Art. 7 der Brüssel-Ia-Verordnung verfolgen die Abschnitte 3, 4 und 5 des Kapitels II dieser Verordnung, die sich auf Klagen "in Versicherungssachen", "Verbrauchersachen" bzw. "aus einem individuellen Arbeitsvertrag" beziehen, das Ziel, die schwächere Vertragspartei - den Versicherten, Verbraucher oder Arbeitnehmer - zu schützen, und haben zwingenden Charakter. Damit soll die andere Vertragspartei gehindert werden, diese Abschnitte zu umgehen, indem sie ihre Klage auf die Haftung für eine unerlaubte Handlung stützt. Darüber hinaus verfolgen diese Abschnitte als solche nicht das Ziel der Sachnähe, und für die Anwendung der darin vorgesehenen Zuständigkeitsregeln ist es nicht erforderlich, eine vertragliche Verpflichtung zu identifizieren, auf die die betreffende Klage gestützt wird. Somit fallen grundsätzlich alle Klagen zwischen Parteien solcher Verträge, die sich auf Streitigkeiten aus Anlass von deren Erfüllung beziehen, unabhängig von ihrer rechtlichen Grundlage unter die genannten Abschnitte, unabhängig von der Grundlage dieser Klagen."*

[39] Auf die weiteren gewinnbringenden Erläuterungen in Fußnote 143, die die Auslegung durch die nationalen Gerichte anderer Länder in den Blick nimmt, wird ausdrücklich verwiesen.

[40] Den Erwägungen aus der HOLTERMAN-Entscheidung und den vorgenannten Schlussanträgen des Generalanwaltes schließt sich die Kammer vollumfänglich an.

[41] Entscheidend und gleichzeitig ausreichend für die Anwendbarkeit der Art. 20 -23 EuGVVO muss die Frage sein, ob die deliktische Handlung einen inneren Bezug zu den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis hat. Schließlich verbindet Klägerin und Beklagte eine Sonderbeziehung durch den individuellen Arbeitsvertrag. Sie stehen sich also nicht so gegenüber wie ein (beliebiger) deliktischer Schädiger und ein (beliebiger) deliktischer Geschädigter, die Art. 7 Nr. 2 EuGVVO vor Augen hat. Die verbindende Sonderrechtsbeziehung entfällt auch nicht, nur weil im Einzelfall nur deliktische Ansprüche

zum Streitgegenstand erhoben werden. An der Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers ändert sich auch in dieser Konstellation nichts und die Gerichtsstände sind für den Arbeitgeber vorhersehbar (ebenso BeckOK ZPO/Spohnheimer, 55. Ed. 1.12.2024, Brüssel Ia-VO Art. 20 Rn. 29-29.3). Wollte man anders entscheiden, würde sich eine wenig sinnvolle Aufspaltung des Gerichtsstandes je nach der Natur des Anspruchs ergeben, obwohl es um Konsequenzen aus abhängiger Arbeit geht und damit in gleicher Weise ein spezifisches Schutzbedürfnis existiert. (Däubler, NZA 2003, 1297, 1299; Saenger, Zivilprozessordnung, EUGVVO Art. 20 Rn. 5).

[42] Auch der österreichische oberste Gerichtshof hatte in einem dem hiesigen Fall vergleichbaren Urteil entschieden, dass die Klage eines österreichischen Unternehmens gegen in Deutschland wohnende Arbeitnehmer auf Unterlassung, Beseitigung und Schadensersatz wegen treuwidriger Beschaffung von Kundendaten und deren Nutzung zur Abwerbung derselben, eine solche aus dem Arbeitsvertrag sei (vgl. erläuternde Darstellung von Lutzi, IPRax 2017, 111-113, der auch eine bloße Anknüpfung an den Arbeitsvertrag als ausreichend ansieht, diese allerdings bereits aus einem weiten Verständnis der Brogsitter-Entscheidung interpretiert. Auch er stellt vergleichend auf die Rspr. anderer Länder ab).

[43] Dafür, dass bereits eine Anknüpfung, ein innerer Zusammenhang zu den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ausreichend sein muss, um Ansprüche als "aus" dem Arbeitsvertrag einzustufen, sprechen zudem folgende Erwägungen: Das (deutsche) Arbeitsrecht kennt Regelungen bzw. höchstrichterliche Rechtsprechung, die dem Schutzgedanken des Arbeitnehmers Rechnung tragen und z.T. auch das Vorliegen oder Nichtvorliegen deliktischer Ansprüche mitumfassen. Aus dem deutschen Arbeitsrecht sei in diesem Zusammenhang etwa auf die kurze Verjährung von nur drei Monaten aus § 61 Abs. 2 HGB verwiesen, deren Anwendbarkeit für deliktische Ansprüche insgesamt zwar im Ergebnis noch offen, aber für Ansprüche aus § 826 BGB jedenfalls geklärt ist. Es ist auch umstritten, ob die Verjährungsfrist auf Ansprüche aus dem GeschGehG zu übertragen ist. Ferner existiert zur Frage der Wirksamkeit von Verschwiegenheitsklauseln eine äußerst restriktive Rechtsprechung (s. nur BAG, Urteil vom 17. Oktober 2024, - 8 AZR 172/23 -). Auch außerhalb des Wettbewerbsrechts gibt es zahlreiche Konstellationen, etwa die Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung, bei denen die Besonderheiten des Vertragsrechts auch auf das Deliktsrecht durchschlagen. Vergleichbare Verstrickungen arbeitsvertraglicher und deliktischer Rechtsanwendung sind auch in den Rechtsordnungen anderer Länder zu erwarten. Daher ist es sachgerecht, diese Fälle einheitlich und vollständig vor den Gerichtsstand der Art. 20-23 EuGVVO zu bringen. Jedenfalls aber gilt der Vorrang der oben bereits thematisierten Sonderrechtsbeziehung durch einen Arbeitsvertrag.

[44] Es kann daher dahinstehen, ob nicht sogar nach Präzisierung der Brogsitter-Entscheidung durch die spätere Wikinghof-Entscheidung mit dem Arbeitsgericht davon auszugehen ist, dass die Auslegung des Arbeitsvertrages für die geltend gemachten Verstöße gegen das GeschGehG unerlässlich ist.

[45] Da die streitgegenständlichen Verletzungen von Geschäftsgeheimnissen ihren Ursprung in dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnis haben und in den Kenntnissen und Zugriffsmöglichkeiten wurzeln, die die Beklagte in ihrer Funktion als Arbeitnehmerin erlangt hat, besteht ein hinreichend enger Bezug bzw. Sachzusammenhang, der den die Sperrwirkung entfaltenden Anwendungsbereich der Art. 20 - 23 EuGVVO eröffnet.

[46] bb) Die Zuständigkeit richtet sich somit allein nach Art. 22 EuGVVO.

[47] Da Art. 27 EuGVVO die Verweisung des Rechtsstreits an ein ausländisches Gericht nicht vorsieht, hat das Arbeitsgericht die Klage zu Recht als unzulässig abgewiesen.

[48] Die Berufung der Klägerin war zurückzuweisen.

[49] III. ...

Fundstellen

Volltext

Link, [openJur](#)

Link, [NRWE \(Rechtsprechungsdatenbank\)](#).

LS und Gründe

NZA-RR, 2025, 336

Permalink

<https://iprspr.mpipriv.de/2025-66>

Lizenz

Copyright (c) 2024 [Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht](#)



Dieses Werk steht unter der [Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz](#).