

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 1 Sa 392/13

5 Ca 831 a/13 ArbG Kiel  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 01.07.2014

Gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit  
**pp.**

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 01.07.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 24.10.2013 – 5 Ca 831 a/13 – wird zurückgewiesen.

Die Beklagten zu 1) und 2) tragen jeweils die Hälfte der Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

**Rechtsmittelbelehrung:**

**Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.**

---

### Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Mandantenübernahmeklausel.

Der Kläger war bei den Beklagten zu 1.) und 2.) vom 01.05.1993 bis zum 31.12.2012 als angestellter Steuerberater und seit 2000 als einer von fünf Bezirks-/Beratungsstellenleitern in der Geschäftsstelle der Beklagten in B... S... tätig. In § 8 seiner Arbeitsverträge mit beiden Beklagten (Bl. 12 – 20 u. Bl. 21 – 29 d. A.) ist vereinbart:

#### „§ 8

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Fall der Kündigung

1.a) Herr B... verpflichtet sich, nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aufgrund einer Kündigung, gleich aus welchem Grunde und von welcher Vertragspartei sie erfolgt, 2 Jahre lang weder entgeltlich noch unentgeltlich, mittelbar oder unmittelbar, eine buchführungsmäßige, steuerliche oder wirtschaftliche Betreuung von solchen Auftraggebern auszuführen, die im Zeitpunkt der Kündigung des Dienstvertrages, gleich aus welchem Grund und von welcher Seite die Kündigung erfolgt, Auftraggeber der Gesellschaft waren.

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gilt nicht für den Fall des Ausscheidens in Folge des Eintritts in den Ruhestand aufgrund Erreichens der Altersgrenze oder bei Eintritt in die Altersteilzeit.

...

2. Sofern die Gesellschaft gemäß § 75 a HGB auf die Geltendmachung vorstehender Mandantenschutzklausel verzichtet oder im Einzelfall – gleich aus welchem Grunde – Auftraggeber der Gesellschaft im Einverständnis mit diesem durch den ausgeschiedenen Beratungsstellenleiter weiter betreut werden, zahlt dieser die berufübliche Vergütung für die Übernahme eines Mandats (gegenwärtig 1 Jahresumsatz aus dem Durchschnitt der letzten beiden Jahre vor Übernahme des Mandats) an die Gesellschaft.“

Seit 01.01.2013 ist der Kläger als selbstständiger Steuerberater in B... S... tätig. Er berät auch ehemalige Mandanten der Beklagten. Die Beklagten verzichteten auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots, beharren aber auf der Wirksamkeit der in § 8. 2 der Arbeitsverträge geregelten Zahlungsverpflichtung des Klägers.

Der Kläger hält die Regelung in § 8.2 seiner Arbeitsverträge für unwirksam.

Er hat die Auffassung vertreten, es handele sich um eine gemäß den §§ 75 d Satz 2 HGB, 134 BGB unwirksame verdeckte Mandantenschutzklausel. Diese sei mangels fehlender zeitlicher Begrenzung und wegen einer unzumutbar hohen Gewinnabführungsquote unwirksam. Ferner sei die Klausel intransparent und benachteilige ihn insgesamt gesehen unangemessen. Den rechtlichen Ausführungen der Beklagten hierzu tritt der Kläger entgegen.

Der Kläger hat beantragt,

- I. festzustellen, dass die Beklagte zu 1) von dem Kläger nicht gemäß § 8.2 des zwischen den Parteien geschlossenen Anstellungsvertrags vom 27.12.2005/15.03.2006 die Zahlung einer berufsüblichen Vergütung wegen der Annahme eines Mandates durch den Kläger von dem bei der Beklagten unter der DATEV-Mandantennummer ... geführten Mandanten verlangen kann.
- II. festzustellen, dass die Beklagte zu 2) von dem Kläger nicht gemäß § 8.2 des zwischen den Parteien geschlossenen Anstellungsvertrags vom 27.12.2005/15.03.2006 die Zahlung einer berufsüblichen Vergütung wegen der Annahme eines Mandates durch den Kläger von dem bei der Beklagten unter der DATEV-Mandantennummer ... geführten Mandanten verlangen kann.

Die Beklagten zu 1) und 2) haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie haben die Wirksamkeit der Klauseln verteidigt. Diese seien dahin auszulegen, dass sie nur für diejenigen Mandanten gelten sollten, die in den zwei auf das Ausscheiden des Klägers aus den Arbeitsverhältnissen folgenden Jahren weiter betreut würden. Die Gewinnabführungsquote sei nicht unzumutbar hoch. Die Klauseln seien auch nicht an den § 75 d Satz 2 HGB, 134 BGB, sondern aufgrund der besonderen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses allenfalls an § 138 BGB und Artikel 12 GG zu

messen. Als Geschäftsstellenleiter sei der Kläger eigenverantwortlich und überwiegend selbstständig tätig gewesen. Schließlich seien die Klauseln auch nicht aufgrund ihrer angeblichen Intransparenz oder unangemessener Benachteiligung unwirksam.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz wird auf die Akte verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil den Klaganträgen stattgegeben und festgestellt, dass die Beklagten keine Zahlungen vom Kläger aufgrund Ziffer 8.2 der jeweiligen Arbeitsverträge verlangen könnten. Wegen der Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die angefochtene Entscheidung verwiesen.

Gegen dieses ihnen am 11.11.2013 zugestellte Urteil haben die Beklagten am 25.11.2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 11.02.2014 am 28.01.2014 begründet.

Sie tragen unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags vor:

Es bleibe dabei, dass die vereinbarte Klausel allenfalls an § 138 BGB und Artikel 12 GG zu messen sei. Es handele sich vorliegend um ein derart atypisches Arbeitsverhältnis, dass die Anwendung von Schutznormen für Arbeitnehmer nicht gerechtfertigt sei. Die Tätigkeit des Klägers weise eher Bezugspunkte zu der eines Geschäftsführers eines Unternehmens auf, als zu einem Arbeitnehmer. Der Kläger sei gemeinsam mit den weiteren Geschäftsstellenleitern zu 87 % am Umsatz der Kanzlei in B... S... beteiligt gewesen, sämtliche Kosten seien zunächst zu seinen Lasten gegangen. Bei seinem Eintritt habe er zudem einen erheblichen Mandantenstamm übernommen und hieraus ein erhebliches Einkommen erzielt.

Das Arbeitsgericht habe die Klausel auch fehlerhaft ausgelegt. Die Regelung umfasse nur Mandanten, die ohne Unterbrechung durch den Kläger „weiter“ betreut worden seien. Daraus ergebe sich eine Bindungsdauer für den Kläger von maximal einem Jahr. Die Klausel diene auch weniger ihrem Schutz, als dem der weiteren verbleibenden Geschäftsstellenleiter. Jedenfalls ergebe eine systematische Auslegung

der Klausel im Hinblick auf die Regelung in § 8.1 eine Bindungsdauer von maximal zwei Jahren.

Der Höhe nach entspreche die zu zahlende Abfindung den üblichen Gepflogenheiten und ziehe weder eine unangemessene Benachteiligung, noch eine wirtschaftliche Knebelung nach sich. Sie hätten sich an der unter Steuerberatern üblichen Bemessung des „good will“ für die Übernahme eines Mandantenstamms orientiert. Dass das Arbeitsgericht von einem Abführungssatz von 50 % ausgehe, sei nicht nachvollziehbar.

Schließlich führe die Argumentation des Arbeitsgerichts zum Ende der Mandantenübernahmeklauseln. Dürfe eine solche Klausel nur auf das zukünftige Honorar als Berechnungsgrundlage abstellen, scheitere sie. Dieses dürfe wegen der berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht nämlich nicht offenbart werden. Damit ließen sich entsprechende Klauseln faktisch nicht mehr durchsetzen.

Die Beklagten beantragen,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 24.10.2013, Aktenzeichen  
5 Ca 831 a/13, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und weist darauf hin, dass das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 11.12.2013 – 10 AZR 286/13 – die Anforderungen an die Wirksamkeit einer Mandantenübernahmeklausel noch einmal verschärft habe. Diesen Anforderungen halte die streitgegenständliche Klausel nicht stand.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf die Akte verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die gemäß § 64 Abs. 2 b ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung der Beklagten ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Die Berufungskammer folgt im Wesentlichen der Argumentation des Arbeitsgerichts und nimmt hierauf Bezug. Ergänzend ist Folgendes auszuführen:

#### I.

Die Klageanträge bedürfen der Auslegung. Sie sind bei richtigem Verständnis des Begehrens des Klägers dahin zu verstehen, dass sich der Antrag zu 1. ausschließlich gegen die Beklagte zu 1) und der Antrag zu 2. ausschließlich gegen die Beklagte zu 2) richtet. Beide Parteien waren mit dem Kläger durch getrennte jeweils wörtlich nahezu übereinstimmende Arbeitsverträge verbunden. Ein Interesse des Klägers an der Feststellung der Unwirksamkeit einzelner Klauseln besteht jeweils nur gegenüber dem Vertragspartner. Entsprechend ist sein Klagebegehren zu verstehen.

#### II.

Die Anträge sind als allgemeine Feststellungsanträge nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Als feststellungsfähiges Rechtsverhältnis im Sinne dieser Vorschrift kommen auch einzelne sich aus einer vertraglichen Regelung ergebende Rechte, Ansprüche und Pflichten in Betracht (Germelmann u. a., Kommentar zum ArbGG, 7. Auflage, § 46, Rn 75 mwN).

Danach kann also das Bestehen einer Zahlungsverpflichtung aus einem Arbeitsverhältnis, wie hier die in § 8.2 des Arbeitsvertrags geregelte, Gegenstand eines Feststellungsbegehrens sein. Das erforderliche Feststellungsinteresse besteht, da Streit darüber besteht, ob der Kläger aufgrund dieser Klauseln und der unstreitig von ihm ausgeübten Beratung von ehemaligen Mandanten der Beklagten gegenüber zahlungsverpflichtet ist.

## III.

Beide Anträge sind begründet. § 8.2 der Arbeitsverträge des Klägers ist unwirksam.

1. Die in § 8.2 der Arbeitsverträge geregelte Mandantenübernahmeklausel ist zunächst einmal wegen einer Umgehung der Pflicht zur Zahlung einer Karenzentschädigung (§ 74 Abs. 2 HGB) gemäß § 75 d Satz 2 HGB unwirksam.

a) Die Vereinbarung in § 8.2 der Arbeitsverträge ist an § 75 d Satz 2 HGB zu messen, nicht allein an § 138 BGB und Art. 12 GG.

aa) Die handelsrechtlichen Vorschriften zum Wettbewerbsverbot und der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung (§§ 74 – 75 f HGB) gelten auch für Arbeitnehmer, § 110 Satz 2 GewO. Der Kläger war als angestellter Steuerberater bei den Beklagten tätig und damit als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes. Das ist zwischen den Parteien auch nicht weiter streitig.

bb) Die Argumentation der Beklagten, wegen der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger seien die handelsrechtlichen Schutzvorschriften im Zusammenhang mit der Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots nicht anzuwenden, lassen sich mit der Gesetzeslage nicht in Übereinstimmung bringen. Zum Nachteil des Arbeitnehmers kann von den §§ 74 – 75 c HGB nicht abgewichen werden, § 75 d Satz 1 HGB. Die Vorschriften zum Wettbewerbsverbot und der Karenzentschädigung gelten also einseitig zwingend zu Gunsten der Arbeitnehmer.

Der Kläger unterlag dem Weisungsrecht der Beklagten (§ 106 GewO), mag er auch seine Tätigkeit selbst im Wesentlichen wie ein freiberuflicher Steuerberater ausgeübt haben. Auch dass der Kläger seine Vergütung allein in Form einer Gewinnbeteiligung erhielt, rechtfertigt nicht die Annahme, die Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes seien nicht auf ihn anzuwenden. Die Form der Bezahlung hat mit der Anwendbarkeit von arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften nichts zu tun. Wenn die Beklagten mit den für sie tätig werdenden Steuerberatern Rechtsverhältnisse in Form

von Arbeitsverhältnissen begründet, unterliegen sie in vollem Umfang den gesetzlichen Vorschriften.

b) Hinsichtlich der Wirksamkeit von § 8 Ziffer 2 der Arbeitsverträge des Klägers gelten die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit von Mandantenübernahmeklauseln.

aa) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterscheidet zwischen sogenannten allgemeinen Mandantenschutzklauseln auf der einen und Mandantenübernahmeklauseln auf der anderen Seite. Bei einer allgemeinen Mandantenschutzklausel ist es dem Arbeitnehmer untersagt, nach seinem Ausscheiden mit der Beratung ehemaliger Mandanten seines Arbeitgebers zu diesem in Konkurrenz zu treten. Allgemeine Mandantenschutzklauseln haben daher die Wirkung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Mandantenübernahmeklauseln wurden dagegen auch ohne Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Karenzentschädigung grundsätzlich als zulässig und verbindlich angesehen, soweit sie dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dienen und das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren (BAG, Urteil vom 11.12.2013 – 10 AZR 286/13 -, Juris, Rn 21). Bei einer Mandantenübernahmeklausel ist zwischen den Vertragsparteien gerade kein Konkurrenzverbot vereinbart, sondern im Gegenteil die Betreuung von Mandanten des ehemaligen Arbeitgebers, allerdings gegen Abführung eines Teils des Honorars, ausdrücklich zugelassen (BAG, Urteil vom 07.08.2002 – 10 AZR 586/01 – Juris, Rn 16). Allerdings stellt eine Mandantenübernahmeklausel ohne Karenzentschädigung dann eine Umgehung im Sinne von § 75 d Satz 2 HGB dar, wenn die Konditionen so gestaltet sind, dass sich die Bearbeitung der Mandate wirtschaftlich nicht lohnt. Ein solcher Fall liegt auch dann vor, wenn die in der Mandantenschutzklausel geregelte Bindungsdauer zu lang ist (BAG, Urteil vom 11.12.2013 – 10 AZR 286/13 – unter Hinweis auf das Urteil vom 07.08.2002).

bb) Nach diesen Grundsätzen haben die Parteien vorliegend eine Mandantenübernahmeklausel im Sinne der Rechtsprechung vereinbart. Allerdings weist diese, was die Zahlungsverpflichtung des Klägers angeht, eine andere Gestaltung aus, als die in den bisher vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fällen. Der Kläger ist nach dem

Inhalt von § 8.2 des Arbeitsvertrags nicht dazu verpflichtet, einen Teil des durch die erlaubte Beratung mit dem Mandanten erzielten Honorars abzuführen. Vielmehr zahlt er ausweislich der vertraglichen Regelung an die Beklagten die berufsübliche Vergütung für die Übernahme eines Mandates. Dies ist in § 8.2 der Arbeitsverträge weiter definiert als gegenwärtig ein Jahresumsatz aus dem Durchschnitt der letzten beiden Jahre vor der Übernahme des Mandates.

Diese Abweichung in der Vergütungsregelung ändert aber nichts daran, dass die Grundsätze der Rechtsprechung zur Mandantenübernahmeklausel auf den vorliegenden Fall anzuwenden sind. Der Kläger soll an die Beklagten für die Übernahme von Mandanten unter näher genannten Voraussetzungen einen bestimmten Betrag abführen. Das ist im Kern der Inhalt der Vereinbarung. Diese ist unzulässig, wenn dadurch eine Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung umgangen wird.

c) Mit diesem Inhalt ist die zwischen den Parteien vereinbarte Mandantenschutzklausel unwirksam, weil sie dazu führen kann, dass die Annahme eines Mandats sich für den Kläger wirtschaftlich nicht lohnt und er damit in unzulässiger Weise in seiner Wettbewerbsfreiheit beschränkt wird.

aa) Eine Auslegung der streitgegenständlichen Klausel ergibt, dass diese zwei Varianten regelt, die eine Zahlungspflicht des Arbeitnehmers auslösen: Zum einen hat der Kläger eine Vergütung an die Beklagten zu zahlen, sofern diese gemäß § 75 a HGB auf die Geltendmachung der in § 8.1 des Arbeitsvertrags geregelte Mandantenschutzklausel verzichtet. Zum zweiten greift der Zahlungsanspruch der Beklagten auch ein, wenn der Kläger im Einzelfall Auftraggeber des Verbandes im Einverständnis mit dem Verband, also den Beklagten, weiter betreut. Dass es sich hierbei um zwei selbstständig geregelte Fälle handelt, die jeweils einen Zahlungsanspruch der Beklagten auslösen, ergibt sich ohne Weiteres aus der Verwendung des Wortes „oder“ in Zeile 2 der Vertragsregelung.

Soweit die Beklagten demgegenüber ausführen, eine Zahlungspflicht solle nur einsetzen, wenn vom Kläger Mandate weiter, also ohne Unterbrechung im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, betreut werden, lässt sich das der Klausel

nicht entnehmen. Das Wort „weiter“ bezieht sich nach dem sprachlichen Zusammenhang allein auf die zweite Variante, nicht aber auf den Fall, dass die Beklagten auf das Wettbewerbsverbot verzichtet haben. Durch die Verwendung der Verben „ver-zichten“ und „betreuen“ wird ganz deutlich, dass zwei verschiedene Fallgestaltungen geregelt sind.

bb) Mit diesem Inhalt schuldet der Kläger den Beklagten auch dann eine Entschädi-gung, wenn er ein Mandat mehrere Jahre nach Beendigung seines Arbeitsverhältnis-s neu annimmt. Eine Befristungsdauer ist nämlich für die Zahlungsverpflichtung nicht geregelt. Schon das führt nach der vorstehend aufgezeigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit der vertraglichen Regelung.

Darüber hinaus kann der Kläger bei Annahme des Mandats auch nicht erkennen, ob sich dessen Bearbeitung wirtschaftlich lohnt, weil er dazu den zu erwartenden Ge-winn durch dieses Mandat vergleichen müsste mit dem von ihm an die Beklagten abzuführenden Entschädigungsbetrag. Ersterer ist bei Annahme eines Mandats nicht immer sicher abzusehen, letzterer wird ihm regelmäßig nicht mehr bekannt sein. Wie im Berufungstermin erörtert und unstrittig berechnen sich die Gebühren des Steuer-beraters nach dem Zeitaufwand oder dem Gebührengegenstandswert. Bei beiden Bemessungsgrundlagen handelt es sich um veränderliche Größen. Darüber hinaus kann nicht erwartet werden, dass dem Kläger der durchschnittliche Jahresumsatz mit den neuen Mandanten aus der Zeit der Tätigkeit bei den Beklagten noch bekannt ist. Die Höhe des vom Kläger zu zahlenden Honorars ist auch in jedem Fall unabhängig davon, ob er selbst überhaupt einen Anspruch in entsprechender Höhe gegen den Mandanten hat. Letztlich wird eine Zahlungspflicht auch ausgelöst, wenn der Kläger – etwa im Hinblick auf zu erwartende weitere Mandate – zunächst nur einen mit we-nig Zeitaufwand und Honorar zu bearbeitenden Auftrag übernimmt. Die dann an die Beklagten abzuführende Entschädigung kann dann leicht höher sein als der Umsatz durch das neue Mandat.

2. Die streitgegenständliche Klausel ist ferner gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 1 BGB unwirksam, weil sie den Kläger unangemessen benachteiligt.

Unstreitig handelt es sich bei der hier verwandten Mandantenübernahmeklausel um eine allgemeine Geschäftsbedingung, die von den Beklagten in ihren Arbeitsverträgen mit den Steuerberatern formularmäßig zugrunde gelegt wird.

Nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB liegt eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel dann vor, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Ob Mandantenübernahmeklauseln als allgemeine Geschäftsbedingungen einen Arbeitnehmer deshalb unangemessen benachteiligen, weil sie entschädigungslos eine Honorarabführungspflicht vorsehen, obwohl mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich die Verpflichtung endet, dem Arbeitgeber Wettbewerb zu machen, hat das Bundesarbeitsgericht in seiner letzten Entscheidung (Urteil vom 11.12.2013, Rn 28) ausdrücklich offen gelassen. Meier (Das Ende der Mandantenübernahmeklausel in NZA 2013, 253) weist demgegenüber zutreffend darauf hin, dass die Entschädigungspflicht für die Vereinbarung einer Mandantenübernahmeklausel im Zusammenwirken mit dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers das Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen herstelle. Er führt aus: „Ohne eine vertragliche Bindung ist der Arbeitnehmer nach Ende des Vertrages mit Rücksicht auf die ihm durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierte Berufsfreiheit in keiner Weise eingeschränkt, seinem früheren Arbeitnehmer Konkurrenz zu machen. Dieses grundgesetzlich geschützte Freiheitsrecht wird nun durch eine einzelvertragliche Regelung beschränkt. Für eine solche schwerwiegende Rechtseinschränkung hat der Gesetzgeber in § 74 a HGB eine Entschädigungspflicht vorgeschrieben, nicht nur eine Begrenzung der Beschränkungsdauer. An dieser gesetzgeberischen Grundentscheidung ist die Mandantenübernahmeklausel zu messen und scheitert an ihr.“

Dem schließt sich die Kammer an. Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitnehmer grundsätzlich frei darin, ob er gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber Wettbewerbstätigkeiten entfaltet. Das ist das gesetzliche Leitbild, dem die Vereinbarung einer entschädigungslosen Mandantenübernahmeklausel widerspricht. Da die Parteien keine Zahlungen der Beklagten an den Kläger für die Vereinbarung der Mandantenübernahmeklausel vorgesehen haben, bleibt es bei deren Unwirksamkeit.

3. Die Beklagten tragen die Kosten der erfolglosen Berufung, §§ 97, 100 Abs. 1 ZPO. Eine gesamtschuldnerische Haftung hinsichtlich der Kosten besteht entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht, da die Beklagten nicht als Gesamtschuldner verurteilt worden sind (vgl. § 100 Abs. 4 ZPO). Insoweit war die Entscheidung des Arbeitsgerichts im Kostenausspruch von Amts wegen zu ändern.

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Zwar dürfte die Frage der Vereinbarkeit einer Mandantenübernahmeklausel mit § 307 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 1 BGB grundsätzliche Bedeutung haben. Diese Frage ist für den vorliegenden Sachverhalt jedoch nicht entscheidungserheblich, weil die arbeitsvertragliche Regelung bereits aus anderen Gründen nach der gerade durch das BAG bestätigten Rechtsprechung unwirksam ist.

gez. ...                   gez. ...                   gez. ...