



**Entscheid des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht,
vom 12. Mai 2015 (400 15 48)**

Obligationenrecht

**Arbeitsrecht: einstweiliges Konkurrenz- und Abwerbverbot, Prüfung von Art. 340c
Abs. 2 OR und Art. 340b Abs. 3 OR für die Anordnung vorsorglicher Massnahmen**

Besetzung Präsidentin Christine Baltzer-Bader; Gerichtsschreiberin Karin Arber

Parteien **A.**_____,
vertreten durch Rechtsanwalt Marc Aebi, Lunaweg 17, Postfach 247,
4501 Solothurn,
Gesuchsbeklagter und Berufungskläger

gegen

B.____AG,
vertreten durch Advokaten Dr. Stephan Frey und Michael Kaufmann,
Hirschgässlein 30, Postfach 558, 4010 Basel,
Gesuchsklägerin und Berufungsbeklagte

Gegenstand **Vorsorgliche Massnahmen**
Berufung gegen den Entscheid der Präsidentin des Zivilkreisgerichts
Basel-Landschaft Ost vom 4. Dezember 2014

A. Die **B.**____AG (nachfolgend Arbeitgeberin, Gesuchstellerin oder Berufungsbeklagte genannt) erbringt Dienstleistungen im Personalsektor und ist insbesondere in der Personalrekrui-

tierung und –vermittlung tätig. A.____ (nachfolgend Arbeitnehmer, Gesuchsbeklagter oder Berufungskläger genannt) war bei der B.____AG als Branchmanager angestellt und leitete die Niederlassung in X.____. Er kündigte dieses Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 18. Juni 2014 per 30. September 2014, woraufhin er von der Arbeitgeberin ab 27. Juni 2014 freigestellt wurde. Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag ein Konkurrenz- und Abwerbeverbot vereinbart und sind übereingekommen, dass die Arbeitgeberin im Widerhandlungsfalle neben einer Konventionalstrafe auch die unmittelbare Beseitigung des vertragswidrigen Zustands verlangen könne. Die Arbeitgeberin gelangte mit Gesuch vom 23. Oktober 2014 an das Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost und ersuchte um Erlass vorsorglicher Massnahmen sowie um deren superprovisorische Anordnung betreffend eines Konkurrenz- und Abwerbeverbots. Sie begründete, der Gesuchsbeklagte verstosse durch seine neue Tätigkeit bei der C.____S.A. gegen das nachvertragliche Konkurrenzverbot und habe überdies aktiv temporäre Mitarbeiter der Gesuchsklägerin abgeworben. Dadurch sei ihr bereits ein enormer Schaden entstanden und es drohe weiterer, irreparabler Schaden, wenn dem Gesuchsbeklagten nicht unverzüglich die konkurrierende Tätigkeit und das Abwerben von bestehenden Mitarbeitern und Kunden der Gesuchstellerin untersagt würden. Die Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost hiess den Antrag auf superprovisorischen Erlass der beantragten vorsorglichen Massnahmen teilweise gut und verbot dem Gesuchsbeklagten mit superprovisorischer Verfügung vom 24. Oktober 2014 das Abwerben von Kunden sowie von internen und temporären Mitarbeitern der Gesuchsklägerin. Der Arbeitnehmer begehrte mit Stellungnahme vom 10. November 2014 die Abweisung der beantragten vorsorglichen Massnahmen und die Aufhebung der superprovisorischen Anordnung. Am 4. Dezember 2014 fand eine Verhandlung am Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost statt.

B. Mit Verfügung vom 4. Dezember 2014 hiess die Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost das vorsorglich beantragte Konkurrenzverbot gut und bestätigte das superprovisorische Verbot gemäss Verfügung vom 24. Oktober 2014. Das vorsorglich bewilligte Verbot lautet demnach folgendermassen:

- 1. Dem Gesuchsbeklagten wird unter Strafandrohung von Art. 292 StGB im Missachtungsfalle befristet bis 30. September 2015 verboten, für die „C.____S.A.“ mit Sitz in Y.____ und Zweigniederlassung in Z.____ oder für andere in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft tätige Personalverleih-, Personalrekrutierungs- und Personalvermittlungsunternehmungen tätig zu sein.*
- 2. Dem Gesuchsbeklagten wird unter gleichzeitiger Androhung der Straffolgen gemäss Art. 292 StGB im Nichtbefolgungsfalle (Busse bis zu CHF 10'000.00) verboten, Kunden sowie interne und temporäre Mitarbeiter der Gesuchsklägerin direkt oder indirekt durch Dritte abzuwerben oder abwerben zu versuchen.*

Die Vorinstanz führte in der Entscheidbegründung aus, die Parteien hätten einerseits ein Abwerbeverbot und andererseits ein Konkurrenzverbot vereinbart, welche ein Jahr über die Anstellungsdauer hinaus wirksam bleiben sollen. Die Vorinstanz gelangte zum Schluss, es sei glaubhaft gemacht worden, dass der Arbeitnehmer durch seine Anstellung bei der C.____S.A. gegen das Konkurrenzverbot verstosse. Da er von sich aus den Arbeitsvertrag gekündigt habe

und keine konkreten Hinweise für die systematische Demontierung des Berufungsbeklagten vorliegen würden, bestehe kein Raum für eine Anwendung von Art. 340c Abs. 2 OR. Aufgrund der Indizien erachtete die Vorinstanz auch ein Verstoss gegen das Abwerbeverbot durch den Arbeitnehmer als wahrscheinlich. Die Vorinstanz prüfte sodann die Voraussetzungen für die beantragten vorsorglichen Massnahmen sowie die Verhältnismässigkeit und bejahte deren Vorliegen.

C. Mit Eingabe vom 25. Februar 2015 an das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, erklärte der Arbeitnehmer die Berufung und beantragte, die Ziffern 1 und 2 der Verfügung des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost vom 4. Dezember 2014 seien aufzuheben, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Er moniert, die Vorinstanz habe in tatsächlicher Hinsicht fälschlicherweise erwogen, die Arbeitgeberin habe glaubhaft gemacht, dass sich der Arbeitnehmer als ehemaliger Mitarbeiter einem (nach-) vertraglichen Konkurrenz- und Abwerbeverbot unterzogen und gegen dieses verstossen habe. Zudem habe die Vorinstanz für den Fall, dass ein gültiges Konkurrenz- und Abwerbeverbot bestanden hätte, die verfügten Massnahmen fälschlicherweise einzig gestützt auf Art. 261 ff. ZPO erlassen und dabei die einschränkende Bestimmung von Art. 340b Abs. 3 OR ignoriert. Er habe zudem entgegen der falschen Beweiswürdigung der Vorinstanz glaubhaft gemacht, dass die Arbeitgeberin an seiner Arbeitskraft nicht mehr interessiert gewesen sei und ihm durch ihr Verhalten letztlich Anlass zur Kündigung im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR gegeben habe. Schliesslich rügt der Berufungskläger noch eine Verletzung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes. Auf die Berufungsbegründung wird in den Erwägungen eingegangen.

D. Die Berufungsbeklagte beantragte mit Berufungsantwort vom 16. März 2015 die Abweisung der Berufung und die Bestätigung der angefochtenen Verfügung. Auf die Ausführungen der Berufungsbeklagten wird in den Erwägungen eingegangen.

E. Mit Verfügung vom 19. März 2015 schloss die Präsidentin des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, den Schriftenwechsel und ordnete den Entscheid aufgrund der Akten an. Weiter forderte sie den Berufungskläger auf, über den Stand des Hauptverfahrens, welches in Frankreich anhängig gemacht wurde, zu informieren. Mit Eingabe vom 13. April 2015 teilte der Berufungskläger mit, dass die Vergleichsverhandlung gescheitert und nunmehr im Hauptverfahren eine Instruktionsverhandlung für 28. Mai 2015 vorgesehen sei.

Erwägungen

1. 1 Gemäss Art. 308 Abs. 1 lit. b ZPO sind erstinstanzliche Entscheide über vorsorgliche Massnahmen mit Berufung anfechtbar, wobei in vermögensrechtlichen Angelegenheiten die Berufung nur zulässig ist, wenn der Streitwert der zuletzt aufrecht erhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.-- (Art. 308 Abs. 2 ZPO) beträgt. Dieser Streitwert ist vorliegend erreicht. Für die vorsorglichen Massnahmen ist das summarische Verfahren anwendbar (Art. 248 lit. d ZPO). Die Berufung ist gemäss Art. 311 Abs. 1 i.V.m. Art. 314 Abs. 1 ZPO innert 10 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheides beziehungsweise seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidungsbegründung schriftlich und begründet einzureichen. Die schriftliche Begrün-

dung der Verfügung der Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost vom 4. Dezember 2014 wurde dem Gesuchsbeklagten bzw. dessen Rechtsvertreter am 18. Februar 2015 zugestellt. Die Frist von zehn Tagen ist mit der Berufung vom 25. Februar 2015 eingehalten. Zuständig für die Beurteilung der Berufung ist gemäss § 5 Abs. 1 lit. a EG ZPO das Präsidium der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts.

1.2 Der Berufungskläger beantragt mit Berufung, es seien die Ziffern 1 und 2 der Verfügung des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost vom 4. Dezember 2014 aufzuheben. Da die Berufung grundsätzlich ein reformatorisches Rechtsmittel ist, reicht es nicht aus, lediglich die Aufhebung des erstinstanzlichen Entscheids zu verlangen, sondern es muss ein Antrag in der Sache gestellt werden (PETER REETZ/STEFANIE THEILER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, Art. 311 N 34; MARTIN H. STERCHI, in: Berner Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Band II, Bern 2012, Art. 311 N 15). Werden die Anforderungen an die Rechtsmittelanträge nicht eingehalten, ist auf die Berufung nicht einzutreten. Die Rechtsfolge des Nichteintretens steht jedoch unter dem Vorbehalt des überspitzten Formalismus. So ist auf eine Berufung mit formell mangelhaften Rechtsbegehren ausnahmsweise einzutreten, wenn sich aus der Begründung, allenfalls in Verbindung mit dem angefochtenen Entscheid, ergibt, was der Berufungskläger in der Sache verlangt (BGE 137 III 617, E. 6.2; Bger 4A_700/2012 vom 30. April 2013, E. 1.1). Vorliegend geht aus der Berufungsbegründung vom 25. Februar 2015 hervor, dass der Berufungskläger der Meinung ist, die Voraussetzungen für die von der Vorinstanz erlassenen vorsorglichen Massnahmen seien nicht erfüllt, so dass diese nicht hätten angeordnet werden dürfen. Aus der Berufungsbegründung ergibt sich somit, dass der Berufungskläger in der Sache die Auffassung vertritt, dass das Gesuch um Erlass vorsorglicher Massnahmen abzuweisen sei. Auf die Berufung ist daher, trotz fehlendem Antrag in der Sache, einzutreten.

2. In tatsächlicher Hinsicht ist vorab festzuhalten, dass die Parteien im Arbeitsvertrag vom 11. Juni 2013 unter Ziffer 5 ein Konkurrenzverbot und ein Abwerbeverbot vereinbarten, welche für die ganze Schweiz und für Lichtenstein gelten und ein Jahr über die Anstellungsdauer hinaus wirksam bleiben sollen. Bezüglich Konkurrenzverbot wurde festgehalten, dass bereits eine Anstellung bei einem konkurrenzierenden Unternehmen, unabhängig von der Funktion der Anstellung, untersagt sei. Es wurde zudem vereinbart, dass die Arbeitgeberin im Widerhandlungsfalle neben einer Konventionalstrafe auch die unmittelbare Beseitigung des vertragswidrigen Zustands verlangen kann (Ziffer 5.3 des Arbeitsvertrages). Der Berufungskläger war für die Berufungsbeklagte in der Filiale in X.____ tätig und betreute insbesondere die Kundin D.____AG (im weiteren „D.____“ genannt), wobei diese vorübergehend einmal für kurze Zeit vom Standort Z.____ aus betreut wurde. Der Berufungskläger kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 18. Juni 2014 per 30. September 2014, woraufhin er von der Berufungsbeklagten ab 27. Juni 2014 freigestellt wurde.

3. Der Berufungskläger hat seinen Wohnsitz in Frankreich. Die Vorinstanz hat korrekt hergeleitet, dass im vorliegenden Verfahren schweizerisches Recht anwendbar ist, was von keiner Partei moniert wurde. Auf das anwendbare Recht ist mit Verweis auf Ziffer 4 der vorinstanzlichen Entscheiderwägungen nicht mehr näher einzugehen.

4. Der Berufungskläger bringt zunächst unter Ziffer 3 der Berufung vor, die Berufungsbeklagte habe Anlass zur Kündigung gegeben. Dieser Einwand ist von Bedeutung und vorab zu prüfen, da gemäss Art. 340c Abs. 2 OR ein Konkurrenzverbot dahinfällt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst.

4.1 Die Vorinstanz führte aus, es sei umstritten, ob der Arbeitnehmer einer Kündigung der Arbeitgeberin zuvorgekommen sei bzw. ob die Arbeitgeberin den Aktionsradius des Arbeitnehmers eingeschränkt und ihm damit die Erfüllung seiner Aufgabe verunmöglicht habe. Die Arbeitgeberin habe ausgeführt, dass das Engagement ihres ehemaligen Arbeitnehmers nicht ihren Erwartungen entsprochen habe. Für eine systematische Demontierung des Arbeitnehmers mangle es jedoch an konkreten Hinweisen. So fehle beispielsweise eine entsprechende Anmerkung in dessen Kündigung. Zudem wäre naheliegender gewesen, dass der Arbeitnehmer im Wissen um die Problematik des Konkurrenzverbotes die Kündigung durch die Arbeitgeberin abgewartet hätte. Da die Behauptungen des Arbeitnehmers zum Grund der Kündigung mit substantiierten Gegenbehauptungen bestritten worden seien, sei für das Massnahmeverfahren davon auszugehen, dass die Auflösung des Arbeitsvertrages vom Arbeitnehmer gesucht worden sei, weshalb für eine Anwendung von Art. 340c Abs. 2 OR kein Raum bleibe.

4.2 Der Berufungskläger bringt unter Ziffer 3 seiner Berufung vor, die Berufungsbeklagte habe an der vorinstanzlichen Verhandlung ausgeführt, mit den arbeitsvertraglichen Leistungen des Berufungsklägers nicht zufrieden gewesen zu sein. Dieser habe nur noch wenige Kunden betreut und den Erwartungen nicht gesprochen. Es sei von der Gegenseite auch nicht substantiiert bestritten worden, dass die Kompetenzen des Berufungsklägers im Bereich Industrie an den Filialleiter nach Z.____ delegiert worden seien und der Standort X.____ nicht mehr relevant gewesen sei. Dass der Berufungskläger, wie die Vorinstanz ausführe, einfach die Kündigung des Arbeitsvertrages durch die Berufungsbeklagte hätte abwarten sollen, könne nicht sein. Als 54-jähriger Grenzgänger habe er angesichts der sich abzeichnenden Kündigung selber aktiv werden müssen, um einer Arbeitslosigkeit zu entgehen. Entgegen der falschen Beweiswürdigung der Vorinstanz habe er glaubhaft gemacht, dass die Arbeitgeberin an seiner Arbeitskraft nicht mehr interessiert gewesen sei, was ihn letztlich zur Kündigung im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR veranlasst habe.

4.3 Die Berufungsbeklagte bestreitet diese Ausführungen des Berufungsklägers und bringt vor, wenn eine Einschränkung im Tätigkeitsgebiet erfolgt wäre, hätte es Gespräche zwischen den Parteien zu diesem Thema gegeben, allenfalls sogar schriftliche Aufzeichnungen. Vor allem aber hätte der Arbeitnehmer das in seiner Kündigung erwähnt. Es gebe dazu keine Hinweise und vom Berufungskläger würden solche nicht einmal behauptet. Der Arbeitnehmer sei neben seiner Anstellung als Filialleiter für die Bereiche „Industrie und Technik“ verantwortlich gewesen und hätte diese weiter ausbauen sollen. Sein Engagement habe sich in Grenzen gehalten und er habe keine neuen Kunden akquiriert. Dass sich jedoch eine Kündigung durch die Arbeitgeberin abgezeichnet hätte und diese nicht mehr an der Arbeitskraft des Arbeitnehmers interessiert gewesen sein soll, stelle eine reine Behauptung des Berufungsklägers dar. Die Arbeitgeberin habe bereits bei der Vorinstanz nachgewiesen, dass der Arbeitnehmer mit allen Kompetenzen zur Führung der Filiale in X.____ ausgestattet gewesen sei. Ebenso habe sie

dessen Behauptung widerlegt, er habe seine Kompetenzen im Bereich „Industrie“ an den Filialleiter nach Z.____ delegieren müssen. Die Behauptungen des Berufungsklägers seien reine Schutzbehauptungen.

4.4 Der Berufungskläger hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 18. Juni 2014 gekündigt. Er führte darin keinen Grund für seine Kündigung aus, so dass aus diesem Schreiben nichts weiter abgeleitet werden kann. Der Berufungskläger hat auch nie behauptet, dass Gespräche wegen seiner Arbeitsleistung geführt worden seien oder dass er seinerseits das Gespräch mit der Arbeitgeberin wegen der angeblichen Einschränkung seiner Kompetenzen gesucht habe. Die Arbeitgeberin hat an der vorinstanzlichen Verhandlung ausgeführt, dass die D.____ zwar vorübergehend aus Z.____ betreut worden sei, dass man dies aber umgehend wieder rückgängig gemacht habe, was der Berufungskläger nicht bestritten hat. Es bestehen keine hinreichenden Hinweise dafür, dass die Berufungsbeklagte an der Arbeitskraft des Berufungsklägers nicht mehr interessiert gewesen sein soll, diesen in seinem Tätigkeitsbereich eingeschränkt oder anderweitig Anlass zur Kündigung gegeben haben soll. Der Berufungskläger konnte somit nicht glaubhaft machen, dass ein begründeter, von der Arbeitgeberin zu verantwortender Anlass für seine Kündigung vorliegt. Im Rahmen des vorliegenden Massnahmeverfahrens besteht somit für die Anwendung von Art. 340c Abs. 2 OR, wie die Vorinstanz zu Recht festhielt, kein Raum.

5. Der Berufungskläger moniert, die Vorinstanz habe die einschränkende Bestimmung von Art. 340b Abs. 3 OR nicht angewendet.

5.1 In diesem Zusammenhang führt der Berufungskläger aus, die vorläufige Realerfüllung setze eine besonders gewichtige Verletzung bzw. Bedrohung der Interessen des Arbeitgebers voraus. Zudem müsse das Verhalten des Arbeitnehmers in besonders krasser Weise gegen Treu und Glauben verstossen. Diese beiden Voraussetzungen seien von der Arbeitgeberin nicht glaubhaft gemacht worden. Die Berufungsbeklagte habe im Hauptprozess einzig eine Konventionalstrafe in der Höhe CHF 55'987.00 geltend gemacht und keine Schadenersatzansprüche gestellt. Eine Realerfüllung komme allerdings nur dann in Frage, wenn ein Sachverhalt vorliege, der es als offensichtlich unbillig erscheinen liesse, den Arbeitgeber auf den Weg des Schadenersatzes zu verweisen. Der Schaden aus der Übertretung müsse den Arbeitgeber so empfindlich treffen, dass nur eine Wiederherstellung des status quo ante seinen Interessen gerecht werden könne. An der vorsorglichen Realvollstreckung sei kein genügend grosses Interesse vorhanden, wenn die Konventionalstrafe den grösstmöglichen Schaden schon einigermaßen decke. Eine gewichtige Verletzung bzw. Bedrohung der Interessen der Berufungsbeklagten sei angesichts der beschränkten Begehren im Hauptprozess nicht glaubhaft gemacht. Die Arbeitgeberin habe gemäss eigener Darstellung bloss eine Handvoll Kündigungen von temporären Mitarbeitern hinnehmen müssen. Sie habe keine konkreten Umsatzeinbussen geltend gemacht und keine Umsatzzahlen genannt, nicht einmal für die D.____. Die Vorinstanz verkenne die genannten Voraussetzungen nach Art. 340b Abs. 3 OR, wenn sie mit Hinweis auf die ZPO bloss einen Nachteil mit gewisser Schwere verlange. Eine Bedrohung der drohenden Nachteile habe sich entgegen der Auffassung der Vorinstanz auch nach der Grösse der involvierten Arbeitgeberin zu richten. Eine Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Berufungsbeklagten sei von dieser nie behauptet worden und ausgeschlossen. Die Arbeitgeberin müsse ein ausser-

ordentlich grosses Interesse an der Einhaltung des Konkurrenzverbotes haben, um eine Realerfüllung fordern zu können. Es sei diesbezüglich erneut darauf hinzuweisen, dass die Filiale X.____ für die Berufungsbeklagte wirtschaftlich unbedeutend sei. Das Konkurrenzverbot habe überdies im Zeitpunkt des vorinstanzlichen Entscheides nur noch rund 10 Monate betragen. Damit sei der Eingriff in die Wirtschaftsfreiheit des Berufungsklägers unverhältnismässig. Die Vorinstanz habe nicht erwogen, dass das Verhalten des Arbeitnehmers besonders treuwidrig sei. Weder der vereinzelte Versuch der Abwerbung noch die blossе Tätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen qualifiziere das Verhalten des Berufungsklägers als in besonders krasser Weise gegen Treu und Glauben verstossend.

5.2 Die Berufungsbeklagte entgegnet, sie habe glaubhaft gemacht, dass der Berufungskläger zusammen mit seiner Assistentin Abwerbbehandlungen vorgenommen habe. Seit Erlass der superprovisorischen Verfügung vom 24. Oktober 2014 hätten denn auch keine weiteren Kündigungen von temporärem Personal mehr verzeichnet werden müssen. Die Voraussetzungen für die Realvollstreckung nach Art. 340b Abs. 3 OR habe die Berufungsbeklagte glaubhaft gemacht. Dass der drohende Verlust der Kundin D.____ als Ganzes ein enormes Schadenspotential aufweise, habe sie ebenfalls glaubhaft gemacht. Weil die D.____ für den Standort X.____ die mit Abstand wichtigste Kundin darstelle, habe mit der Durchsetzung des Verbots nicht bis zur Beurteilung der Angelegenheit in der Hauptsache zugewartet werden können. Der Berufungskläger habe mit seinen gezielten Abwerbbehandlungen bezüglich temporärer Mitarbeiter der Berufungsbeklagten, welche bei der D.____ im Einsatz gewesen seien, den Standort X.____ in seiner Existenz bedroht. Die Abwerbbehandlungen seien vertragswidrig und als besonderer Vertrauensbruch zu qualifizieren. Hinsichtlich Fehlen einer Schadenersatzforderung im Hauptprozess führt die Berufungsbeklagte aus, daraus könne nicht abgeleitet werden, dass eine besonders gewichtige Verletzung oder Bedrohung ihrer Interessen nicht glaubhaft gemacht worden sei. Es sei ihr überlassen, ob sie Schadenersatz geltend mache oder nicht. Einen solchen habe sie vorerst aufgrund der schwierigen Bezifferung des Schadens und der unerwünschten Bekanntgabe ihrer Renditemarge nicht geltend gemacht. Zudem stelle sich aus praktischer Sicht die Frage, ob der Berufungsbeklagte überhaupt in der Lage wäre, den über die Konventionalstrafe hinausgehenden Schaden zu begleichen. Aus der Begrenzung der Hauptbegehren könne deshalb nicht geschlossen werden, dass die Realexekution nicht hätte angeordnet werden dürfen. Dank der vorsorglichen Massnahme habe ein Anwachsen des Schadens für den Moment verhindert werden können. Es sei jedoch davon auszugehen, dass der Schaden grösser sei als die eingeforderte Konventionalstrafe. Die Grösse der Berufungsbeklagten könne für die Frage, ob eine Realerfüllung des Konkurrenzverbots zulässig sei, keine Rolle spielen.

5.3 Gemäss Art. 261 Abs. 1 ZPO trifft das Gericht die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn die gesuchstellende Partei glaubhaft macht, dass a) ein ihr zustehender Anspruch verletzt oder eine Verletzung zu befürchten ist; und b) ihr aus der Verletzung ein nicht leicht wiedergutzumachender Nachteil droht. Eine vorsorgliche Massnahme kann unter anderem insbesondere ein Verbot oder eine Anordnung zur Beseitigung eines rechtswidrigen Zustands sein (Art. 262 ZPO). Basis jeder vorsorglichen Massnahme ist ein zivilrechtlicher Anspruch des Gesuchstellers. Buchstabe a) der genannten Bestimmung verweist in diesem Sinne auf eine

Grundlage im materiellen Zivilrecht (LUCIUS HUBER, in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, Art. 261 N 17). Für ein vorsorgliches Verbot einer konkurrenzierenden Arbeitstätigkeit bzw. zur Prüfung der Frage, ob bezüglich Konkurrenzverbot ein zustehender Anspruch verletzt ist, sind daher die arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu beachten. Nach Art. 340b Abs. 3 OR kann der Arbeitgeber, wenn es besonders schriftlich verabredet wurde, neben der Konventionalstrafe und dem Ersatz weiteren Schadens die Beseitigung des vertragswidrigen Zustands verlangen, sofern die verletzten oder bedrohten Interessen des Arbeitgebers und das Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen. Damit ein Konkurrenzverbot mittels provisorischer Massnahme ausgesprochen werden kann, muss einerseits die schriftliche Form eingehalten worden sein, was vorliegend in Ziffer 5.3 des Arbeitsvertrages vom 11. Juni 2013 erfolgt ist. Andererseits müssen die verletzten und bedrohten Interessen der Arbeitgeberin sowie das Verhalten des Arbeitnehmers das Verbot oder die Einstellung der konkurrenzierenden Tätigkeit rechtfertigen. Da das Verbot einer konkurrenzierenden Tätigkeit durch vorsorgliche Massnahmen existentielle und damit schwerwiegende und nicht wiedergutzumachende Nachteile für den Arbeitnehmer haben können, sind die Interessen der Parteien umfassend gegeneinander abzuwägen. Je einschneidender eine vorsorgliche Massnahme für den Gesuchsbeklagten ist, desto höhere Anforderungen sind an die Begründetheit des Begehrens in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu stellen. Diese erhöhten Anforderungen sind nicht nur an das Glaubhaftmachen im Sinne des verlangten Beweismasses zu stellen, sondern an sämtliche Voraussetzungen, insbesondere auch an die Prognose über den Ausgang der Streitigkeit in der Hauptsache und an die Würdigung der Nachteile, die den Parteien durch die vorsorglichen Massnahmen entstehen können. Dabei ist einerseits darauf abzustellen, ob der Schaden, welcher der Arbeitgeberin entstanden ist oder zu entstehen droht, unverhältnismässig gross ist, und andererseits, ob auf Seiten des Arbeitnehmers ein besonderer Vertragsbruch bzw. ein krasser Verstoss gegen Treu und Glauben vorliegt. Durch die Schädigung braucht nicht bereits die Existenz des Betriebes gefährdet zu sein. Im Allgemeinen genügt eine einfache Verletzung des Konkurrenzverbotes nicht. Auch ein vereinzelter Abwerbeversuch stellt für sich ebenfalls noch keine besondere Treuwidrigkeit dar, welche die Realerfüllung eines Konkurrenzverbotes zu rechtfertigen vermag. Jedoch kann sich die Kumulation einzelner an sich nicht besonders treuwidriger Handlungen als besonders treuwidriges Verhalten erweisen, was unter Würdigung der Umstände des Einzelfalles zu entscheiden ist. Die herrschende Lehre verlangt einen Sachverhalt, der es als offensichtlich unbillig erscheinen liesse, den Arbeitgeber auf den Weg des Schadenersatzes zu verweisen (BGE 131 III 473 = Pra 3/2006, Nr. 32; Urteil des Bundesgerichts vom 27. Oktober 1995 = JAR 1997, S. 223; Urteil des Appellationshof des Kantons Bern vom 17. September 2001 = JAR 2002, S. 321, 323; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 340b N 8, S. 1265; FRANK VISCHER/ROLAND M. MÜLLER, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., Basel 2014, § 21 N 35, S. 270; MANFRED REHBINDER/JEAN-FRITZ STÖCKLI, Berner Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Der Arbeitsvertrag, Bern 2014, Art. 340b N 11). Auch die Abwerbung einzelner Kunden oder Mitarbeiter stellt eine Konkurrenzierung dar, so dass im vorliegenden Fall auch das vereinbarte Abwerbeverbot unter die Bestimmungen von Art. 340 ff. OR fällt (BGE 130 III 353, E. 2.1.1; Bger 4C.360/2004 vom 19.01.2005, E. 3.2).

5.4 Die Vorinstanz ist unter einlässlicher Begründung zum Schluss gelangt, dass aufgrund einer verdichteten Indizienkette Abwerb Bemühungen des Gesuchsbeklagten wahrscheinlich erscheinen würden und diese glaubhaft gemacht seien.

Der Berufungskläger bringt unter Ziffer 4 seiner Berufung vor, die Vorinstanz spreche von einer „verdichteten Indizienkette“ und würdige dabei die Beweismittel nicht korrekt. Weiter moniert er, der Gegenseite sei es nicht gelungen nachzuweisen, dass der Berufungskläger direkten oder indirekten Kontakt mit einem ehemaligen Mitarbeiter gehabt haben soll. Die Vorinstanz verkenne die Aussagen und Feststellungen im Verfahren gegen die ebenfalls betroffene Assistentin und bringe Argumente vor, welche nicht einmal die Berufungsbeklagte selber vorgebracht habe. So soll es nach Auffassung der Vorinstanz schwer nachvollziehbar sein, warum der Vermittler aus eigenem Antrieb bei gleichen Arbeitsbedingungen gewechselt werden soll. Diese Erwägung sei willkürlich, da über die Frage, warum die einzelnen Mitarbeiter bei der Berufungsbeklagten gekündigt hätten und ob die Arbeitsbedingungen gleichwertig gewesen seien, nie Beweis geführt worden sei. Soweit der Berufungskläger vorbringt, die Berufungsbeklagte habe Tatsachen nicht nachgewiesen oder ein Beweis sei nie geführt worden und soweit er moniert, die Vorinstanz erwähne selber nur eine „verdichtete Indizienkette“, ist ihm entgegenzuhalten, dass entsprechend Art. 261 Abs. 1 ZPO nur ein Glaubhaftmachen verlangt ist, auch wenn an dieses für vorsorglich beantragte Konkurrenzverbote erhöhte Anforderungen zu stellen sind. Der Berufungskläger bezieht sich bei diesen Ausführungen zudem nicht auf konkrete Erwägungen der Vorinstanz und bringt nicht vor, weshalb die Schlussfolgerung der Vorinstanz falsch sei. Auch zu den von ihm erwähnten Aussagen und Feststellungen im Verfahren gegen die betroffene Assistentin führt er nichts weiter aus. Ein blosser Hinweis auf die Akten jenes Verfahrens ohne zusätzliche Behauptung genügt nicht. Es ist nicht Sache des Gerichts, aus den Akten eines anderen Verfahrens allfällige Argumente zu Gunsten des Berufungsklägers zu suchen, so dass auf seine Rüge, die Vorinstanz verkenne die Aussagen und Feststellungen im Verfahren gegen die Assistentin, nicht weiter einzugehen ist.

Im vorinstanzlichen Verfahren wurde eine von E.____ unterzeichnete Erklärung eingereicht (Beilage 16 des Gesuchs an die Vorinstanz vom 23. Oktober 2014). In dieser bestätigt E.____, dass ihn die Firma C.____ S.A. (Frau F.____ und Herr A.____) informiert habe, dass wenn er in Zukunft bei der Firma D.____ arbeiten möchte, er sofort bei der Firma B.____ AG kündigen solle und man ihn danach gleich bei der Firma C.____ S.A. anmelden werde. Für dieses Vorgehen habe er ein vorgedrucktes Formular erhalten. Weiter bestätigte E.____, dass er C.____ S.A. mitgeteilt habe, dass er bei B.____ AG bleiben werde. Die Vorinstanz erwog, auch wenn die Bestätigung von E.____ auf Papier mit dem Firmenlogo der Gesuchsklägerin verfasst sei, erwecke dies noch nicht den Anschein einer Gefälligkeitserklärung. Eine abschliessende Beweiswürdigung sei nicht vorzunehmen und unter dem Aspekt des Glaubhaftmachens sei der Abwerbversuch hinreichend nachgewiesen. Das Kantonsgericht ist ebenfalls der Auffassung, dass das Bestätigungsschreiben von E.____ im vorliegenden Verfahren zu berücksichtigen ist, zumal kein Grund angeführt wird, weshalb dieser eine falsche Bestätigung unterschreiben sollte. Dieses Schreiben bestätigt einen Abwerbversuch des Berufungsklägers. Ebenso liegt der Einsatzvertrag der C.____ S.A. mit Frau F.____ vom 2. Oktober 2014 für den Einsatz bei der D.____ mit Beginn ab 6. Oktober 2014 vor, unterschrieben für die C.____ S.A. vom Berufungs-

kläger. F.____ war gemäss Ausführungen der Berufungsbeklagten ebenfalls bei der Berufungsbeklagten in der Filiale in X.____ beschäftigt und arbeitete dort als Assistentin des Berufungsklägers. Mit der Bestätigung von E.____ und dem vom Berufungskläger unterschriebenen Einsatzvertrag der C.____ S.A. mit F.____ liegen starke Indizien vor, mit welchen auch unter erhöhten Anforderungen glaubhaft gemacht ist, dass der Berufungskläger Abwerbeversuche unternommen hat. Dies wird zusätzlich bestärkt durch fünf erfolgte Kündigungen von Mitarbeitern der Berufungsklägerin, welche im Zeitraum zwischen dem 8. und 20. Oktober 2014 erfolgten und belegt sind. Die Berufungsbeklagte führte bei der Vorinstanz aus, dass es sich um Mitarbeiter handle, welche für sie bei der D.____ im Einsatz gewesen seien. Der Berufungskläger bestätigte selber, dass er seit jeher über exzellente Kontakte zu der D.____ verfüge (Stellungnahme vom 10. November 2014 an die Vorinstanz, S. 12). Das Bestätigungsschreiben von E.____, der Einsatzvertrag von F.____ vom 2. Oktober 2014 sowie die Kündigungen von fünf weiteren, angeblich bei der D.____ eingesetzten Mitarbeitern, machen mehrere Abwerbungsmaßnahmen durch den Berufungskläger glaubhaft, zumal die Kündigungen im Zeitraum vom 8. bis 20. Oktober 2014 auch zeitlich mit dem Ausscheiden des Berufungsklägers bei der Berufungsbeklagten per 30. September 2014 zusammen passen. Das Kantonsgericht ist wie bereits die Vorinstanz ebenfalls der Meinung, dass eine starke Indizienkette vorliegt, welche Abwerbungsmaßnahmen des Berufungsklägers nicht nur denkbar, sondern wahrscheinlich erscheinen lassen. Diese Abwerbungsmaßnahmen sind überdies im Rahmen der Prüfung der vorsorglichen Massnahmen als krasser Verstoss gegen Treu und Glauben zu werten. Dies weil einerseits glaubhaft gemacht ist, dass es sich nicht nur um einen einzelnen Abwerbungsversuch handelt, und weil andererseits das Bestätigungsschreiben von E.____ ein gezieltes Abwerben von Mitarbeitern mit Einsatz bei der D.____ glaubhaft macht. Durch das Abwerben von temporären Mitarbeitern entsteht der Berufungsbeklagten ein wirtschaftlicher Nachteil. Wie die Vorinstanz zu Recht ausführte, erschien auch die Befürchtung begründet, dass der Berufungskläger und seine Assistentin weitere Abwerbungsversuche hätten starten können. Ob von einer Gefährdung der Filiale X.____ in ihrer Existenz ausgegangen werden kann, weil die D.____ die wichtigste Kundin dort sei, kann dahingestellt bleiben. Aufgrund der Abwerbungsversuche, welche im Rahmen des Glaubhaftmachens als krassen Verstoss gegen Treu und Glauben zu werten sind, würde es unbillig erscheinen, die Berufungsbeklagte auf den Weg des Schadenersatzes zu verweisen und ihr zuzumuten, allfällige weitere Abgänge zufolge Abwerbung von temporären Mitarbeitern dulden zu müssen und allenfalls sogar die Gefahr, die Kundin D.____ zu verlieren, in Kauf nehmen zu müssen. Vielmehr musste es der Arbeitgeberin aufgrund der glaubhaft gemachten Abwerbeversuche ihres ehemaligen Arbeitnehmers möglich sein, dessen Abwerbeversuche zu stoppen, um allfälligen (weiteren) Schaden zu verhindern. Die Voraussetzungen für die Realvollstreckung nach Art. 340b Abs. 3 OR hat die Arbeitgeberin somit glaubhaft gemacht.

Die glaubhaft gemachten Abwerbeversuche stellen auch einen drohenden, nicht leicht wiederzumachenden Nachteil im Sinne von Art. 261 Abs. 1 lit. b ZPO dar, zumal ein Verlust von Kunden und Mitarbeitern nicht rückgängig gemacht werden könnte, die Abwerbung einen finanziellen Schaden für die Arbeitgeberin darstellt und der Arbeitnehmer allenfalls gar nicht in der Lage ist, den allfälligen Schaden zu begleichen. Es ist nicht ersichtlich und wird nicht ausgeführt, dass eine mildere Massnahme als das angeordnete Abwerbeverbot die Berufungsbeklagte vor der drohenden Abwerbung durch den Berufungskläger schützen könnte. Dass die erforder-

derliche Dringlichkeit für die Anordnung der vorsorglichen Massnahme nicht vorliegen würde, wurde nicht geltend gemacht, so dass diese nicht mehr zu prüfen ist.

Das Kantonsgericht gelangt nach Prüfung der Bestimmungen von Art. 340b Abs. 3 OR sowie von Art. 261 Abs. 1 ZPO zum Schluss, dass die Vorinstanz das vorsorglich verfügte Abwerbverbot zu Lasten des Berufungsklägers zu Recht ausgesprochen hat und dieses folglich nicht aufzuheben ist. Dementsprechend ist die Berufung gegen Ziffer 2 der Verfügung vom 4. Dezember 2014 abzuweisen.

6. Nebst dem Abwerbverbot hat die Vorinstanz mit Ziffer 1 der angefochtenen Verfügung auch ein vorsorgliches Konkurrenzverbot zu Lasten des Arbeitnehmers verfügt und ihm unter Androhung der Strafe nach Art. 292 StGB befristet bis 30. September 2015 verboten, für die C.____S.A. mit Sitz in Y.____ und Zweigniederlassung in Z.____ oder für andere in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft tätige Personalverleih-, Personalrekrutierungs- und Personalvermittlungsunternehmen tätig zu sein.

6.1 Der Berufungskläger bringt vor, die vorsorglich verfügten Massnahmen würden einen unverhältnismässigen Eingriff in seine Wirtschaftsfreiheit darstellen. Durch die Formulierung des Konkurrenzverbotes gemäss Ziffer 1 des Verfügungsdispositivs sei ihm verboten, für in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft tätige Personalverleih-, Personalrekrutierungs- und Personalvermittlungsunternehmen tätig zu sein. Jedes grössere Personaldienstleistungsunternehmen der Schweiz sei in diesen beiden Kantonen tätig. Die Verfügungsformel führe mithin zu einem faktischen Tätigkeitsverbot auf dem Gebiet der ganzen Schweiz und eine Anstellung bei schweizweit tätigen Unternehmen sei ihm verwehrt. Die Berufungsbeklagte entgegnet, es sei dem Berufungskläger möglich, in einem anderen Kanton in der Nordwestschweiz tätig zu sein. Das Arbeitsverbot sei zudem nur auf die Personalverleih-, Personalrekrutierungs- und Personalvermittlungsunternehmen beschränkt. Eine Tätigkeit in einem anderen Bereich, z.B. Human Resources, sei ohne weiteres zulässig und werde von ehemaligen Personalberatern immer wieder gefunden. Dem Berufungskläger sei auch eine Tätigkeit als Personalvermittler in seinem Wohnsitzstaat erlaubt.

6.2 Vorsorgliche Massnahmen müssen verhältnismässig sein. Hierfür sind die Interessen der Parteien gegeneinander abzuwägen. Die vorsorglichen Massnahmen dürfen nicht weiter gehen, als es zum vorläufigen Schutz des glaubhaft gemachten Anspruchs notwendig ist (LUCIUS HUBER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, Art. 261 N 23). Der Berufungskläger führt zu Recht aus, dass ihn das vorsorglich verfügte Konkurrenzverbot in seiner Wirtschaftsfreiheit erheblich einengt, wird ihm durch dieses doch verboten, für die C.____S.A. oder für andere in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft tätige Personalverleih-, Personalrekrutierungs- und Personalvermittlungsunternehmen tätig zu sein. Nachdem die Vorinstanz das Abwerbverbot mit Verfügung vom 24. Oktober 2014, Ziffer 1, superprovisorisch gutgeheissen hatte, führte die Arbeitgeberin an der vorinstanzlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2014 aus, dass seit Erlass dieser Verfügung keine weiteren Kündigungen mehr erfolgt seien (vorinstanzliches Verhandlungsprotokoll vom 4. Dezember 2014, S. 1). Auch in der Berufungsantwort vom 16. März 2015, Ziffern 26 und 29, bestätigte sie, dass seit der superprovisorischen

Verfügung keine weiteren Kündigungen von temporärem Personal mehr eingegangen seien. Das Abwerbeverbot vermag daher die Arbeitgeberin offensichtlich ausreichend zu schützen und das zusätzliche Konkurrenzverbot scheint für deren vorläufigen Schutz nicht notwendig. Dies gilt umso mehr, als im Allgemeinen eine einfache Verletzung des Konkurrenzverbotes für die Anordnung von vorsorglichen Massnahmen nicht genügt (BGE 131 III 473, E. 3.2 = Pra 3/2006, Nr. 32). Das vorsorgliche Konkurrenzverbot ist daher nicht höher zu werten als die wirtschaftliche Freiheit des Berufungsklägers, zumal das Konkurrenzverbot im Zeitpunkt des vorinstanzlichen Entscheides nur für rund 10 Monate galt. Das zusätzlich verfügte vorsorgliche Konkurrenzverbot ist neben dem vorsorglichen Abwerbeverbot somit nicht verhältnismässig. Folglich ist die Berufung diesbezüglich gutzuheissen, Ziffer 1 des angefochtenen Entscheides aufzuheben und das Rechtsbegehren Ziffer 1 des Gesuchs an die Vorinstanz vom 23. Oktober 2014 abzuweisen.

7. Die Vorinstanz hat mit Verfügung vom 4. Dezember 2014, Ziffer 4, die Prozesskosten für das Verfahren um vorsorgliche Massnahmen vorläufig verlegt und eine abweichende Kostenverteilung durch Urteil im allfälligen Prosektionsverfahren, durch Vereinbarung der Parteien oder durch eine sonstige gerichtliche Verfügung vorbehalten. Aus den vorinstanzlichen Akten wird ersichtlich, dass die Gesuchstellerin mit Eingabe vom 19. Februar 2015 an die Vorinstanz beantragte, den Parteien Frist zur Stellung von Kostenanträgen für das vorsorgliche Massnahmeverfahren zu setzen. Sie begründete, der Hauptprozess sei in Frankreich hängig gemacht worden und die Gerichte in Frankreich würden erfahrungsgemäss nicht über die Kosten des vorsorglichen Massnahmeverfahrens in der Schweiz befinden. Der Gesuchsgegner sprach sich bei der Vorinstanz mit Eingabe vom 3. März 2015 gegen eine Frist zur Stellung von Kostenanträgen aus bzw. beantragte, die mit Verfügung vom 23. Februar 2015 bereits angesetzte Frist wieder abzunehmen. Er begründete, gegen die Verfügung vom 4. Dezember 2014 habe er am 25. Februar 2015 Berufung eingelegt. Die Parteien würden erst nach materieller Berufung durch das Kantonsgericht in die Lage versetzt, nötigenfalls begründete Anträge zur Verlegung der erstinstanzlichen Prozesskosten zu stellen. Für den Fall, dass das Kantonsgericht über die erstinstanzlichen Kosten nicht selber (definitiv) entscheiden sollte, wäre den Parteien alsdann Frist zur Stellung von Kostenanträgen zu setzen. Mit Verfügung vom 9. März 2015 hat die Vorinstanz den Parteien die Frist zur Stellung von Kostenanträgen wieder abgenommen.

Die vorliegende Berufung richtet sich explizit gegen die Ziffern 1 und 2 der Verfügung vom 4. Dezember 2014 der Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost und nicht auch gegen die vorläufige Kostenregelung gemäss Ziffer 4 des Entscheiddispositivs. Das Berufungsbegehren Ziffer 2 lautet ebenfalls lediglich „unter Kosten- und Entschädigungsfolgen“, ohne Ergänzung, dass dies auch für die erstinstanzlichen Kosten gelten soll. Die Berufungsbeklagte beantragte mit Berufungsantwort die Abweisung der Berufung und die vollumfängliche Bestätigung der angefochtenen Verfügung vom 4. Dezember 2014. In den Begründungen der Berufungsschriften führen beide Parteien zwar aus, dass die Partei- und Gerichtskosten der ersten und zweiten Instanz jeweils der Gegenpartei aufzuerlegen seien, machen jedoch keine weiteren Ausführungen dazu. Mangels Anträgen und Ausführungen der Parteien im Berufungsverfahren zur definitiven Kostenverteilung des erstinstanzlichen Massnahmeverfahrens, wird darüber im vorliegenden Berufungsverfahren nicht entschieden. Dies einerseits um die Dispositionsmaxime

sowie das rechtliche Gehör und andererseits um das Recht auf den doppelten Instanzenzug nicht zu verletzen.

8. Es bleibt noch über die Kosten des vorliegenden Berufungsverfahrens zu entscheiden. Aus den vorstehenden Erwägungen erhellt, dass die Berufung bezüglich des vorsorglich verfügt-ten Abwerbeverbots abzuweisen ist, dagegen das vorsorglich verfügte Konkurrenzverbot aufzuheben und die Berufung diesbezüglich gutzuheissen ist. Die Prozesskosten, bestehend aus den Gerichtskosten und der Parteientschädigung, werden der unterliegenden Partei auferlegt (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Obsiegt keine Partei vollständig, wie dies im vorliegenden Berufungsverfahren der Fall ist, werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Angesichts der Abweisung der Berufung hinsichtlich des vorsorglichen Abwerbeverbots und der Gutheissung hinsichtlich des vorsorglichen Konkurrenzverbots, scheint es angemessen, die Gerichtskosten den Parteien je hälftig aufzuerlegen und jede Partei ihre eigenen Parteikosten tragen zu lassen, obsiegt und unterliegt doch jede Partei in etwa gleichem Masse. Die Gerichtsgebühr ist gestützt auf § 9 Abs. 1 i.V.m. § 8 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die Gebühren der Gerichte (Gebührentarif, GebT, SGS 170.31) auf pauschal CHF 1'500.00 festzusetzen.

Demnach wird erkannt:

- ://:
1. In teilweiser Gutheissung der Berufung wird Ziffer 1 der Verfügung der Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost vom 4. Dezember 2014 aufgehoben und das Rechtsbegehren Ziffer 1 der Eingabe der Gesuchsklägerin vom 23. Oktober 2014 abgewiesen.

Im Übrigen wird die Verfügung der Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost vom 4. Dezember 2014 bestätigt.

Die geltende vorsorgliche Massnahme beschränkt sich somit noch auf das Abwerbeverbot gemäss Ziffer 1 der Verfügung der Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost vom 24. Oktober 2014, bestätigt in Ziffer 2 der Verfügung der Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost vom 4. Dezember 2014, und lautet:

Dem Gesuchsbeklagten wird unter gleichzeitiger Androhung der Straffolgen gemäss Art. 292 StGB im Nichtbefolgungsfalle (Busse bis zu CHF 10'000.00) verboten, Kunden sowie interne und temporäre Mitarbeiter der Gesuchsklägerin direkt oder indirekt durch Dritte abzuwerben oder abwerben zu versuchen.

Art. 292 StGB lautet: 'Wer der von einer zuständigen Behörde oder einem zuständigen Beamten unter Hinweis auf die Strafdrohung dieses Artikels an ihn erlassenen Verfügung nicht Folge leistet, wird mit Busse bestraft.'

2. Die Entscheidgebühr für das Berufungsverfahren von CHF 1'500.00 wird den Parteien je hälftig auferlegt.

Jede Partei hat für ihre eigenen Parteikosten des Berufungsverfahrens aufzukommen.

Präsidentin

Gerichtsschreiberin

Christine Baltzer-Bader

Karin Arber