

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

739

Gesetz: BGB § 242 Nachvertragliche Treuepflicht; HGB §§ 60, 61, 65,
74 ff., 87 Abs. 3

Leitsatz:

Wenn ein Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber einen Kundenauftrag so weit vorbearbeitet hat, daß die endgültige Auftragserteilung nur noch eine Formsache ist und sodann vor Erteilung des Auftrags ausscheidet, dann wirkt die in den arbeitsvertraglichen Beziehungen begründete Anstands- und Rücksichtspflicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus und verbietet dem Arbeitnehmer auch noch nach beendetem Arbeitsverhältnis, die endgültige Auftragserteilung zu vereiteln.

Aktenzeichen: 3 AZR 22/67

Urteil des BAG vom 11. Dezember 1967

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

139

3 AZR 22/67

3 Sa 13/66 Hamburg

Urteilstenor
zugestellt am
11. Dezember 1967

gez. Groll,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 8. Dezember 1967 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Willmann und Schormann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 9. September 1966 - 3 Sa 13/66 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. November 1962 bis zum 30. September 1965 bei der Beklagten als kaufmännischer Angestellter im Innen- und Außendienst beschäftigt. Er erhielt neben einem Festgehalt von monatlich 680,-- DM eine Umsatzprovision nach näherer Regelung in § 13 des Anstellungsvertrages. Die Beklagte vertreibt u.a. Gegenstände des Arzt- und Krankenhausbedarfs. In demselben Bereich betätigt sich der neue Arbeitgeber des Klägers, bei dem er seit dem 1. Oktober 1965 beschäftigt war.

Die Beklagte hat den Kläger mit der Widerklage auf Schadenersatz in Anspruch genommen mit der Begründung, der Kläger habe einen Auftrag der ~~Industriellen Institut~~ AG über eine Laboreinrichtung, der ihr praktisch sicher gewesen sei, zugunsten seines neuen Arbeitgebers abgewickelt. Hierdurch sei ihr ein Schaden von 524,25 DM entstanden.

Das Arbeitsgericht hat die Widerklage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag auf Abweisung der Widerklage weiter.

Entscheidungsgründe:

I. In tatsächlicher Hinsicht hat das Landesarbeitsgericht folgendes festgestellt:

Seit Anfang Mai 1965 hatte der Kläger für seinen damaligen Arbeitgeber, die Beklagte, mit der D L AG über die Lieferung einer Laboreinrichtung für deren Betriebsarztstelle im Flughafen H verhandelt. Die Beklagte hatte bei ihren Angeboten, die im Laufe der Verhandlungen gegenständlich mehrfach geändert wurden, auf die geltenden Listenpreise der Lieferfirmen stets einen Rabatt

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

für Industrieverbraucher von 15 % eingeräumt; das letzte den Änderungswünschen der L entsprechende Angebot der Beklagten stammte vom 4. Oktober 1965, als der Kläger bei der Beklagten bereits ausgeschieden war. Da die H Stelle der L den Liefervertrag mit der Beklagten nur nach Genehmigung durch die Einkaufszentrale der L in K abschließen konnte, war das Angebot der Beklagten nunmehr dorthin weitergeleitet worden.

Am 6. Oktober 1965 hatte der neue Arbeitgeber des Klägers bei der H Stelle der L angefragt, ob er noch ein Angebot auf Lieferung der Laboreinrichtung abgeben könne. Als dies bejaht wurde, bot der neue Arbeitgeber des Klägers die gewünschte Laboreinrichtung ebenfalls an, räumte darin aber einen Rabatt von zunächst 18 %, später 20 % ein, der also um 5 % günstiger als der der Beklagten war, und erhielt den Auftrag.

Das Landesarbeitsgericht hat weiter als erwiesen angesehen, Anfang Oktober 1965 hätten die mehrmonatigen Verhandlungen zwischen der Beklagten und der L vor ihrem endgültigen Abschluß gestanden und habe die Beklagte nach der Erwartung aller Beteiligten mit der Erteilung des Auftrages durch die L rechnen können. Die Erteilung des Auftrages an die Beklagte sei unterblieben, weil alsbald nach seiner Einstellung der Kläger seinen neuen Arbeitgeber veranlaßt habe, sich um jenen Auftrag zu bemühen. Der Kläger habe das Angebot seines neuen Arbeitgebers bearbeitet und dabei seine Kenntnis von dem Rabattsatz verwertet, den die Beklagte der D L AG eingeräumt hatte. Hieraus hat das Landesarbeitsgericht den Schluß gezogen, daß der Kläger in voller Kenntnis aller Umstände dabei mitgewirkt habe, einen Auftrag, den die Beklagte sozusagen "bereits in der Tasche hatte", seinem neuen Arbeitgeber zuzuführen.

Gegen diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Revision keine beachtlichen Re-



- 4 -

visionsrügen erhoben. Sie sind daher für das Revisionsgericht bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO).

II. Wenn das Landesarbeitsgericht bei dieser besonderen Fallgestaltung zu dem Ergebnis gekommen ist, daß der Kläger sich einer groben Treuepflichtverletzung gegenüber der Beklagten schuldig gemacht hat und deshalb für den durch sein Verhalten entstandenen Schaden ersatzpflichtig ist, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

1. Anspruchsgrundlage für das Widerklagebegehren der Beklagten ist die Verletzung der aus den Grundsätzen von Treu und Glauben und damit aus § 242 BGB sich ergebenden vertraglichen Anstands- oder Rücksichtspflicht, die dem Arbeitnehmer auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in einem gewissen Umfang noch obliegen kann und im Streitfall dem Kläger obgelegen hat.

Der Senat geht grundsätzlich davon aus, daß der Arbeitgeber nach beendigem Arbeitsverhältnis den Arbeitnehmer nicht daran hindern kann, seine rechtmäßig erlangten beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen beliebig zu verwerten. Der Ausnahmefall, daß ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart ist, ist hier nicht gegeben. Ebenso scheidet eine etwa im Zusammenhang mit Provisionsansprüchen aus Abschlüssen nach Vertragsende anzunehmende besondere Treuepflicht des Angestellten aus; denn die Parteien haben in § 13 des Anstellungsvertrages den Wegfall von Provisionsansprüchen mit Vertragsende vereinbart und damit den einschlägigen § 87 Abs. 3 HGB abgedungen, was grundsätzlich zulässig ist (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 65 HGB; Schlegelberger-Schröder, HGB, Bd. I, 4. Aufl., § 87 Anm. 61; Brügge-mann in Großkomm. HGB, 3. Aufl. Bd. I, 1967, § 87 Anm. 21 zu Nr. 3). Das bedeutet für den vorliegenden Fall folgendes:

Der Kläger war nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten berechtigt, an alle Kunden der Beklagten heranzutreten und damit den ihm bekannten Kundenstamm für seinen neuen Arbeitgeber auszuwerten. Ebenso durfte er sich

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

in von der Beklagten bereits angebahnte Geschäfte zugunsten seines neuen Arbeitgebers einschalten. Nur wenn dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer diese Freiheit gelassen wird, kann vermieden werden, daß das gesetzliche, nur für die Vertragsdauer bestimmte Wettbewerbsverbot der §§ 60, 61 HGB über das Vertragsende hinaus ausgedehnt wird und daß ein Wettbewerbsverbot im Sinne der §§ 74 ff. HGB für die nachvertragliche Zeit angenommen wird, ohne daß es gültig - insbesondere mit einer Entschädigungspflicht des Arbeitgebers (§ 74 Abs. 2 HGB) - vereinbart worden ist.

2. Im vorliegenden Fall hat der Kläger von der ihm zustehenden Freiheit in der beruflichen Betätigung jedoch einen Gebrauch gemacht, der gegen Treu und Glauben verstößt und daher nach § 242 BGB nicht zu billigen ist. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte die Beklagte mit der Erteilung des Auftrages durch die L mit einer an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit rechnen. Die Beklagte hatte auf die Anbahnung des Geschäftes rund fünf Monate und wegen der Änderungswünsche des Kunden eine nicht unbeträchtliche Arbeit verwandt. Diese Arbeit hat zum großen Teil der Kläger selbst geleistet; er ist dafür von der Beklagten durch die entsprechenden Teile seiner Vergütung entgolten worden. Wenn aber ein Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber einen Kundenauftrag so weit vorbearbeitet hat, daß wie hier die endgültige Auftragserteilung nur noch eine Formsache ist, und sodann vor Erteilung des Auftrages ausscheidet, dann wirkt die in den arbeitsvertraglichen Beziehungen begründete Anstands- und Rücksichtspflicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus und verbietet dem Arbeitnehmer, auch nach beendetem Arbeitsverhältnis die endgültige Erteilung des Auftrages durch eigene Machenschaften zu vereiteln.

3. Es bleibt demnach in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht dabei, daß der Kläger wegen schuldhafter



- 6 -

Verletzung seiner Anstandspflicht der Beklagten den ihr
hierdurch entstandenen, der Höhe nach unstreitigen Schaden
ersetzen muß.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Gröninger

Wendel

K. Willmann

Schormann

