

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

13. FEB. 1969

Gesetz: BGB § 611 Schweigepflicht

- Leitsätze: 1. Der Arbeitgeber kann unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der nachwirkenden Fürsorgepflicht gehalten sein, den Arbeitnehmer nach dem Erlöschen des Arbeitsverhältnisses von einem fortbestehenden Schweigegebot freizustellen.
2. Das Begehren des Arbeitnehmers auf Freistellung von einer arbeitsvertraglichen Schweigepflicht mit dem Ziel, seinen Rechtsanwalt für einen gegen den Arbeitgeber zu führenden Schadenersatzprozeß informieren zu können, hat zur sachlichen Voraussetzung, daß alle sonstigen materiellrechtlichen Erfordernisse des Schadenersatzanspruchs feststehen; es genügt im Streitfall grundsätzlich nicht, daß der Arbeitnehmer einen solchen Anspruch schlüssig vorgetragen hat.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 199/68

Urteil des BAG vom 13. Februar 1969

LAG Düsseldorf (Köln)



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



AZR 199/68

Sa 546/67 Düsseldorf
(Köln)

erkündet
m 13. Februar 1969

ez. Weinrich,
mtsinspektor
ls Urkundsbeamter
er Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Siara und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Krebs für Recht erkannt:

Auf die Revisionen der Parteien wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Februar 1968 - 3 Sa 546/67 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revisionen, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 von April 1942 bis Mai 1945 und dann erneut vom 1. August 1953 an als Angestellter in den Diensten der Beklagten beschäftigt. Er hatte zuletzt die Stellung eines Prokuristen inne und war Abteilungsdirektor des marktpolitischen Referates bei der Hauptverwaltung der Beklagten. Am 1. Mai 1967 trat er im Alter von 58 Jahren auf seinen Antrag hin vorzeitig in den Ruhestand. Er ist seitdem Ruhegehaltsempfänger der Beklagten.

Der Kläger beabsichtigt, gegen die Beklagte vor dem Arbeitsgericht Schadenersatzansprüche wegen einer nach seiner Ansicht rechtswidrigen Laufbahnbehinderung geltend zu machen. Zur Vorbereitung dieses Prozesses beghrt er von der Beklagten die Freistellung von einer in Ziff. 3 seines Anstellungsvertrages vom 14. Februar 1956 übernommenen Verschwiegenheitspflicht gegenüber seinen Anwälten. Die genannte Bestimmung hat folgenden Wortlaut:

"Herr Dr. P verpflichtet sich, strengste Verschwiegenheit zu beachten über alles, was unter Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verstanden wird, gleichgültig ob diese gesetzlich geschützt sind oder nicht und ob er sie durch seine Tätigkeit oder ohne sein Zutun erfahren hat, insbesondere über Gang, Stand und Betrieb des Geschäfts, Bezugsquellen oder Rohstoffe, Materialien, Abnehmer der Fabrikate und Absatzverhältnisse, über Geschäftsabschlüsse und Kalkulationen, sowie über die eigenen Arbeiten usw., ferner von allen diesen Dingen weder direkt noch indirekt für sich selbst oder Dritte Gebrauch zu machen. Er verpflichtet sich auch, sich aller schriftlichen Aufzeichnungen für sich oder Dritte über Geschäfts- oder Betriebsangelegenheiten der Gesellschaft zu enthalten, soweit sie nicht durch dienstliche Aufträge bedingt sind. Diese Verschwiegenheit ist nicht nur Außenstehenden, sondern auch den Mitangestellten der Gesellschaft gegenüber zu bewahren.

Diese Verpflichtung bleibt auch nach dem Austritt des Herrn Dr. P aus den Diensten der V. zwei Jahre in Kraft, soweit es sich um Angelegenheiten, die ihrer Natur nach als eines besonderen Schutzes würdige Geschäftsgeheimnisse zu betrachten sind, insbesondere soweit es sich um den Geheimverfahren gleich zu achtende Verfahren und Apparate handelt, deren

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Anwendung im Betrieb der V... von dieser selbst oder den mit ihr in Interessengemeinschaft verbundenen Firmen als Spezialität, sei es für eigene Rechnung oder für fremde, betrieben wird, einerlei ob sie patentiert sind oder nicht.

Soweit Herr Dr. P... über seine Arbeiten Buch zu führen hat, sind die Bücher unter Verschuß aufzubewahren, und es darf keinem Dritten ohne Ermächtigung des Vorstandes Einsicht in diese gewährt werden. Die Bücher wie alle anderen Aufzeichnungen über die Angelegenheiten der Gesellschaft und des Betriebes, welche Herr Dr. P... während der Dauer seines Vortrages etwa machen würde, gehen von selbst samt dem Material, auf dem sie sich befinden, in das Eigentum der Gesellschaft über und sind ihr von Herrn Dr. P... oder seinem Rechtsnachfolger und jedem dritten Besitzer, gegen welche der Anspruch auf Herausgabe hierdurch an die V... abgetreten wird, auf ihre Aufforderung herauszugeben."

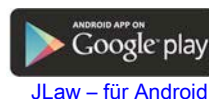
Im einzelnen hat der Kläger folgendes vorgetragen:
Er habe seit 1961 den Vorstand der Beklagten wiederholt auf schwerwiegende Gesetzesverstöße wettbewerbsrechtlicher und kartellrechtlicher Art bei der Durchführung von geschäftlichen Maßnahmen hingewiesen und die Ausführung von Aufträgen des Vorstandes, die nach seiner Auffassung gesetzwidrig gewesen seien, abgelehnt. Infolge seiner berechtigten Warnungen und der Ablehnung von Aufträgen sei er so diskriminiert worden, daß ihm nach und nach sämtliche wesentlichen Funktionen seines Arbeitsgebietes entzogen worden seien. Dadurch habe er nicht an dem sonst üblichen beruflichen Aufstieg teilgenommen, sondern sei bis zuletzt Prokurist geblieben, während vergleichbare andere Angestellte der Beklagten im Zeitpunkt seiner Pensionierung bereits in den Vorstand bzw. die Geschäftsführung der Beklagten aufgerückt seien. Dabei stehe seine persönliche Qualifikation außer Zweifel. Seine Zurücksetzung sei nur deshalb erfolgt, weil er sich dem Ansinnen des Vorstandes, gesetzwidrige geschäftliche Maßnahmen der Beklagten zu billigen, durch seine wiederholten mündlich vorgetragenen oder schriftlich dargelegten Mahnungen widersetzt habe.

Der Kläger hat, gestützt auf dieses Vorbringen, die Beklagte bereits vor Prozeßbeginn aufgefordert, ihn zum Zwecke

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

der Informierung seines Rechtsanwaltes von seiner vertraglichen Schweigepflicht über geschäftliche Angelegenheiten freizustellen. Auf seine entsprechenden Schreiben vom 7. April und 19. Mai 1967 hat die Beklagte mit Schreiben vom 26. Mai 1967 u.a. wie folgt geantwortet:

"Zur Verfolgung Ihrer angeblichen Ansprüche auf Beförderung und Laufbahnentwicklung und im Zusammenhang damit auf Rehabilitierung, finanzielle Wiedergutmachung und Entschädigung für Behinderung Ihrer Laufbahn genügt es, wenn Sie die Tatsachen darlegen können, die zur Begründung der vorstehenden rein arbeitsrechtlichen Ansprüche erforderlich sind.

In diesem Umfang stellen wir Sie von der in Ihrem Dienstvertrag vereinbarten Schweigepflicht frei. Diese Freistellung gilt nur gegenüber Ihrem Rechtsanwalt.

Nicht erforderlich, weil für die Verfolgung Ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche unerheblich, sind dagegen alle die Tatsachen, Kenntnisse, Unterlagen und Gespräche, die Sie in Ihrem Blaubuch hinsichtlich der nach Ihrer Ansicht unzulässigen Geschäfte und der beim Vorstand vorliegenden Beweggründe für dessen Verhalten Ihnen gegenüber ausführlich behandeln. Dieser Komplex wird daher von unserer vorstehenden Freigabeerklärung nicht erfaßt.

Im übrigen würde jede Einführung dieser Darstellung in einen Arbeitsgerichtsprozeß geeignet sein, unsere Gesellschaft zu schädigen, gleichgültig, ob die von Ihnen gemachten Ausführungen erweislich sind oder nicht. Da es nicht in Ihrer Absicht liegt - wie Sie auf Seite 1 der "Einleitung" Ihres Blaubuches versichert haben - den Ruf und die Marktposition der V etwa dadurch zu schädigen, daß diese Dinge nach außen dringen, erübrigt sich auch unter diesem Gesichtspunkt eine weitergehende Freistellung von der Schweigepflicht als oben geschehen.

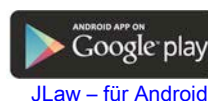
Schließlich möchten wir darauf hinweisen, daß noch zu prüfen bleibt, welche arbeitsrechtliche Beurteilung die Tatsache erfahren muß, daß Sie entgegen dem ausdrücklichen Verbot in Ihrem Dienstvertrag offensichtlich über Jahre hinaus für den eigenen Gebrauch Aufzeichnungen über betriebliche, teils vertrauliche Vorgänge gemacht und gesammelt haben, und welche Folgerungen hieraus zu ziehen sind. Die Verwendung dieser Aufzeichnungen und Kenntnisse im Zusammenhang mit der Verfolgung der arbeitsrechtlichen Ansprüche dürfte ebenfalls noch einer genauen rechtlichen Würdigung zu unterziehen sein."

Nach der Auffassung des Klägers ist für die beabsichtigte Rechtsverfolgung die von der Beklagten ausgesprochene Befreiung

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

von der Verschwiegenheitspflicht nicht ausreichend genug. Es genüge nicht, daß ihm gestattet sei, in allgemeiner Form zu behaupten, Grundlage seiner Diskriminierung seien die von ihm gerügten gesetzwidrigen geschäftlichen Maßnahmen gewesen. Er müsse seine Anwälte über alle seinen Forderungen zugrundeliegenden Tatsachen informieren können. Dabei dürften auch die einzelnen, von ihm beanstandeten geschäftlichen Maßnahmen der Beklagten nicht ausgenommen werden. In die pflichtgemäße Entscheidung seiner Anwälte müsse es dann gestellt werden, welche Tatsachen sie zur Begründung des Schadenersatzanspruches auswählen würden.

Der Kläger hat beantragt

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger mit Bezug auf die in seinem Anstellungsverhältnis ihm anvertrauten oder sonst bekannt gewordenen, der Verschwiegenheitspflicht unterliegenden Tatsachen gegenüber seinen Anwälten von der Schweigepflicht zu entbinden, soweit er solche Tatsachen zur Begründung der beim Arbeitsgericht anhängig zu machenden Klage vortragen muß.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Im zweiten Rechtszug hat sie für den Fall des Unterliegens Widerklage mit dem Antrag erhoben,

dem Kläger - unter Androhung von Geld- und Haftstrafen in gesetzlich zulässiger Höhe für jeden Fall der Zuwiderhandlung - zu untersagen, Dritten gegenüber, auch gegenüber seinem Anwalt, Geschäftsvorgänge der Beklagten oder Einzelheiten hiervon sowie deren Geschäftsbeziehungen zu offenbaren und / oder ihnen solche Angelegenheiten betreffende Unterlagen der Beklagten oder eigene Aufzeichnungen zugänglich zu machen.

Die Beklagte hält die von ihr im Schreiben vom 26. Mai 1967 ausgesprochene Freistellung des Klägers von der Schweigepflicht für ausreichend. Zur schlüssigen Begründung der beabsichtigten Schadenersatzklage komme es nur auf die Darlegung der Tatsachen an, die zum Nachweis der Schädigung des Klägers durch die Beklagte notwendig seien. Auf das vom Kläger behauptete Verhalten der Beklagten in bezug auf die angeblichen gesetzwidrigen Maßnahmen komme es hingegen nicht an. Die vom Kläger begehrte völlige Freistellung von der Schweigepflicht



- 6 -

wäre im übrigen den Interessen der Beklagten höchst abträglich. Dadurch könnten alle geschäftlichen Verbindungen und Maßnahmen der Beklagten vor der Öffentlichkeit bloßgelegt werden. Dabei sei zu berücksichtigen, daß der Kläger bereits in einem knapp 70 Seiten umfassenden Blaubuch die angeblichen Hintergründe seiner schweren persönlichen Diskriminierung und eine Fülle von verschiedensten Unterlagen und Geschäftsvorfällen der Beklagten dargestellt habe. Auf der Geheimhaltung all dieser Unterlagen und Geschäftsvorfälle müsse die Beklagte unbedingt bestehen. Aus diesem Grunde sehe sie sich auch zur Erhebung der Widerklage genötigt.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil zurückgewiesen. Auf die Widerklage hin hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger bei Androhung von Geld- und Haftstrafen in der gesetzlich zulässigen Höhe für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt, Dritten gegenüber - auch gegenüber seinem Anwalt - Geschäftsvorgänge der Beklagten oder Einzelheiten hiervon sowie deren Geschäftsbeziehungen zu offenbaren und / oder eigene Aufzeichnungen darüber diesen Dritten zugänglich zu machen, soweit er nicht von seiner Schweigepflicht nach dem Urteil des Arbeitsgerichts entbunden ist. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Widerklage abgewiesen. Den Streitwert hat das Landesarbeitsgericht auf den Betrag von 10.000,-- DM festgesetzt.

Mit der Revision begehrt der Kläger die Abweisung der Widerklage der Beklagten in vollem Umfang. Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision die Abweisung der Klage.

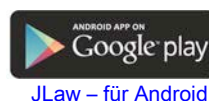
Entscheidungsgründe:

1. Die Revision der Beklagten hat Erfolg, da die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zur Frage der Begründetheit des Klageanspruchs rechtlich unzutreffend sind. Diese Erwägungen des Landesarbeitsgerichts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- 7 -



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



a) Das Landesarbeitsgericht bejaht zunächst das Rechtsschutzinteresse des Klägers an der Klage mit der Begründung, daß der Kläger in schlüssiger Form die tatsächlichen Grundlagen für den ihm angeblich zustehenden Schadenersatzanspruch vorgetragen habe. Nach seinem Vortrag habe er nämlich die ihm obliegende Arbeit sorgfältig, gewissenhaft und gesetzestreu verrichtet. Dennoch habe er infolge seiner wiederholten berechtigten Mahnungen und seiner schließlichen Weigerung, an gesetzeswidrigen Maßnahmen der Beklagten mitzuwirken, Nachteile in seiner Laufbahnentwicklung hinnehmen müssen. Damit sei eine schuldhaftes Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten schlüssig dargelegt. Hierbei müsse es dem Kläger gestattet sein, die entscheidenden Ursachen für seine Laufbahnbehinderung im einzelnen darzulegen. Es genüge nicht, wenn er in allgemeiner Form seine Mahnungen und Weigerungen bei "angeblichen" Gesetzesverstößen der Beklagten vortrage. Er müsse auch auf bestimmte einzelne Maßnahmen der Beklagten hinweisen dürfen; es handle sich hierbei um zum Haftungsgrund gehörende Ereignisse. Erst wenn auch diese Einzelmaßnahmen vorgetragen werden könnten, sei das Gericht in der Lage, nach § 287 Abs. 1 Satz 1 ZPO unter Würdigung aller Umstände zu entscheiden, ob und inwieweit ein Kausalzusammenhang zwischen dem Verhalten des Klägers und der Laufbahnbehinderung bestehe.

Das Landesarbeitsgericht hält die demnach zulässige Klage auch für begründet. Die Beklagte sei auf Grund der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gehalten, den Kläger in weiterem Maße als bisher geschehen von der vertraglichen Schweigepflicht zu befreien; die Treuepflicht des Klägers, die ihm Rücksichtnahme auf die berechtigten Belange der Beklagten gebiete, stehe dem nicht entgegen. Denn die Beklagte habe kein schutzwürdiges Interesse daran, ihre geschäftlichen Beziehungen und Geheimnisse auch vor den Anwälten des Klägers und dem Gericht geheim zu halten. Die Anwälte seien zur beruflichen Verschwiegenheit verpflichtet; im Gerichtsverfahren könne nach §§ 52 ArbGG, 172 ff. GVG auf Antrag der Beklagten



die Öffentlichkeit ausgeschlossen werden. Unter diesen Umständen stelle sich das Beharren der Beklagten auf der Verschwiegenheitspflicht als das Mittel dar, berechnete Forderungen des Klägers aus seinem Arbeitsverhältnis abzuwehren; dies könne der Beklagten jedoch nicht gestattet sein. Es müsse dabei in Kauf genommen werden, daß der Kläger Tatsachen vortrage, die geeignet seien, den Vorstand bzw. das Geschäftsgebarren der Beklagten herabzuwürdigen.

b) Diese Darlegungen des Landesarbeitsgerichts sind zunächst prozessual bedenklich, soweit sie die Frage des Vorliegens eines Rechtsschutzbedürfnisses für die Klage betreffen. In Wahrheit beziehen sich die umfangreichen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zu dieser Frage weitgehend auf die Begründetheit des Klageanspruchs. Für das Rechtsschutzinteresse an einer Leistungsklage, wie sie hier vorliegt, genügt in aller Regel die Feststellung, daß der mit der Klage verfolgte materiellrechtliche Anspruch nicht erfüllt ist und seiner Durchsetzung in dem gewählten Verfahren keine besonderen Hindernisse entgegenstehen (Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., Anm. IV, 2 vor § 253; Baumbach, ZPO, Grundzüge 5 vor § 253). Erörterungen zur sachlichrechtlichen Seite des verfolgten Anspruchs haben mit der Frage, ob für seine gerichtliche Geltendmachung ein Rechtsschutzbedürfnis besteht, nichts zu tun.

Innerhalb der damit gezogenen Grenzen ist das schutzwürdige Interesse des Klägers an der gerichtlichen Klärung der Frage, ob ihm der Anspruch auf Befreiung von der Schweigepflicht zustehe, sicher zu bejahen. Zweifelhaft könnte allenfalls in dem hier gegebenen Sonderfalle erscheinen, ob der Kläger aus Gründen der zweckmäßigen Verfahrensgestaltung nicht gehalten gewesen wäre, sein Klagebegehren nicht isoliert, sondern in prozessualem Zusammenhang mit dem Schadenersatzanspruch zu verfolgen; denn dieses Begehren bildet nur die Vorstufe zur Geltendmachung des Schadenersatzverlangens. Eine solche prozessuale Verbindung der beiden Ansprüche läßt sich jedoch nicht erzwingen, mag die gleichzeitige gerichtliche Geltendmachung im Einzelfall auch zweckmäßig erscheinen. Auch in dem



annähernd vergleichbaren Fall der Stufenklage nach § 254 ZPO - der Verbindung also der Klage auf Rechnungslegung mit der Klage auf Herausgabe - wird die gleichzeitige Geltendmachung der beiden Ansprüche von der Zivilprozeßordnung nicht zwingend gefordert, obwohl dies bei objektiver Betrachtung unter Umständen zweckmäßig sein kann. § 254 ZPO stellt es vielmehr, wie der Inhalt dieser Vorschrift deutlich zeigt, allein in das Ermessen des Anspruchsberechtigten, ob er den Weg der isolierten oder der gleichzeitigen klageweisen Geltendmachung der bezeichneten Ansprüche wählt. Für den hier vorliegenden Fall kann bei dieser Rechtslage nichts anderes gelten.

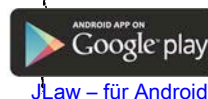
c) In sachlichrechtlicher Hinsicht sind die obigen Darlegungen des Landesarbeitsgerichts von durchgreifendem Rechtsirrtum beeinflußt und vermögen daher das angefochtene Urteil nicht zu tragen.

aa) Zutreffend ist allerdings der gedankliche Ausgangspunkt des angefochtenen Urteils, daß nämlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Beklagte nicht völlig von ihrer Fürsorgepflicht gegenüber dem Kläger freigestellt habe und daß demgegenüber die Klage von vornherein nicht unbegründet sei. Der entgegengesetzte Standpunkt der Beklagten, daß nämlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entfalle und auch kraft Nachwirkung in keinem Falle die Grundlage für Ansprüche der hier vorliegenden Art bilden könne, trifft in dieser Allgemeinheit nicht zu. Richtig ist zwar, daß mit dem Erlöschen des Arbeitsverhältnisses die hierdurch begründeten Rechte und Pflichten für die Zukunft grundsätzlich ihr Ende finden und eine Nachwirkung von Rechten und Pflichten aus dem beendeten Verhältnis nur in begrenztem Umfang besteht (BAG 3, 139. = AP Nr. 4 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Das schließt aber nicht aus, daß auf Grund der besonderen Umstände des jeweils gegebenen Falles die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. die ihr entsprechende Treupflicht des Arbeitnehmers auch nachträglich die Rechtsbeziehungen der bisherigen Vertragsparteien nachhaltig



beeinflusst; die nachwirkende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann dabei, wie in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wiederholt entschieden worden ist (BAG 3, 332 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG 9, 85 = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG AP Nr. 103 zu § 242 BGB Ruhegehalt), so weit gehen, daß sie dem bisherigen Arbeitgeber gebietet, den entlassenen Arbeitnehmer wieder einzustellen oder ihm Versorgungsbezüge zu gewähren.

Auch für Fälle der vorliegenden Art ist es nach der Ansicht des Senats unabweisbar, dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer den Anspruch auf Befreiung von einer ihm obliegenden Verschwiegenheitspflicht nicht von vornherein unter Hinweis auf das Ende des Arbeitsverhältnisses vorzuenthalten. Denn sonst würde dem Arbeitnehmer u.U. die Verfolgung etwaiger ihm rechtens zustehender Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis in unzumutbarer Weise erschwert oder gar unmöglich gemacht. Es bedarf vielmehr, wie in den sonstigen oben erwähnten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, einer alle Umstände des Einzelfalles abwägenden Betrachtung, ob und inwieweit der Arbeitgeber gehalten ist, seinen früheren Arbeitnehmer kraft nachwirkender Fürsorgepflicht von einem Verschwiegenheitsgebot zu befreien. Das muß um so mehr gelten, als im allgemeinen Umfang und Tragweite einer nach Vertragsende fortbestehenden Schweigepflicht nicht ohne nähere Betrachtung einer fortbestehenden Treuepflicht des Arbeitnehmers zu bestimmen sind. Im vorliegenden Fall kommt hinzu, daß die in Ziff. 3 des Anstellungsvertrages vom 14. Februar 1956 enthaltene Schweigepflicht des Klägers zwei Jahre nach seinem Austritt aus den Diensten der Beklagten, also in Kürze, endet. Ein zeitlich darüber hinausgehendes Schweigegebot für den Kläger, wie es von der Beklagten gefordert - und vom Kläger auch anerkannt - wird, läßt sich somit nur aus dem Rechtsgedanken einer nachwirkenden Treuepflicht des Klägers herleiten und daher auch nur dann rechtfertigen, wenn dabei in angemessener Weise auf die Belange des Klägers Rücksicht genommen wird.



Das letztere kann nur geschehen, wenn die Beklagte für verpflichtet angesehen wird, den Kläger in bestimmten, durch seine berechtigten Belange erfordernden Ausnahmefällen von der Schweigepflicht freizustellen.

bb) Es ist damit im Grundsatz auch zutreffend, wenn das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung des Klagebegründens die sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einerseits und der Treupflicht des Arbeitnehmers andererseits ergebenden Gesichtspunkte einander gegenüberstellt. Eine solche Abwägung der beiderseitigen Interessenlage ist in den Fällen, in denen nur die Fürsorgepflicht als Anspruchsgrundlage in Frage kommt, in der Regel geboten und ist vom Senat auch in der Entscheidung BAG 19, 55 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Schweigepflicht vorgenommen worden, die gleichfalls die Frage betraf, unter welchen Voraussetzungen die Weigerung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer - bei bestehendem Arbeitsverhältnis - von der arbeitsvertraglichen Schweigepflicht zu befreien, einen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht darstellt.

cc) Die hier vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Abwägung ist jedoch bereits im Ausgangspunkt, und zwar in doppelter Hinsicht, rechtsirrig. Sie beruht nämlich zunächst auf der von der Revision mit Recht als unzureichend bezeichneten Annahme, für die notwendige Prüfung der Frage, ob dem Kläger überhaupt das Schadenersatzverlangen zustehe, genüge allein dessen schlüssiger Vortrag. Dem Arbeitgeber kann vielmehr die Preisgabe bestimmter der Schweigepflicht unterliegender geschäftlicher Geheimnisse, die sich trotz der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht und der Möglichkeit des Ausschlusses der Öffentlichkeit im gerichtlichen Verfahren als nicht unerhebliches Opfer auswirken kann, allenfalls dann abverlangt werden, wenn das Bestehen eines Schadenersatzanspruchs objektiv feststeht und zu erkennen ist, daß nur noch allein die Bindung des Arbeitnehmers an die Schweigepflicht die Durchsetzung des Anspruchs behindert. Die Gefahr, daß trotz der Einführung der bisher geheimzuhaltenden Umstände in das



gerichtliche Verfahren das Schadenersatzverlangen des Arbeitnehmers sich aus hiervon unabhängigen Gründen als unbegründet und die Befreiung von der Schweigepflicht damit schließlich als nutzlos erweist, muß soweit wie möglich ausgeschaltet werden. Ebenso muß der - bei einer allgemeinen Betrachtung der Verhältnisse - nicht auszuschließenden eventuellen Neigung des Arbeitnehmers entgegengetreten werden, die ohne genaue Prüfung des Schadenersatzverlangens erlangte Befreiung von der Schweigepflicht als Druckmittel zur Anerkennung eben dieses Verlangens zu benutzen. Ohne ausreichende Sicherung gegen diese Gefahren kann einem Arbeitgeber die Aufgabe vertraglicher Rechte nicht zugemutet werden. Es ist nicht zu erkennen, daß bei dieser Auffassung berechnete Belange des sein Recht suchenden Arbeitnehmers berührt würden; die in jedem Falle notwendige Prüfung sämtlicher sonstigen Voraussetzungen seines Schadenersatzverlangens erfolgt lediglich zu einem früheren Zeitpunkt, als dies nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts geboten wäre.

Die tatrichterliche Abwägung der beiderseitigen Interessen ist weiterhin auch insofern fehlerhaft, als das Landesarbeitsgericht einen Anspruch des Klägers auf Schadenersatz bereits für schlüssig vorgetragen hält. Das Landesarbeitsgericht geht anscheinend in rechtlicher Hinsicht davon aus, daß ein redlich seine Pflicht erfüllender Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Beförderung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten habe und demgemäß einen Schadenersatzanspruch erwerbe, wenn der Arbeitgeber aus Gründen der hier vom Kläger vorgetragenen Art die Beförderung schuldhaft unterlasse. Diese Rechtsauffassung ist unrichtig. Im Grundsatz hat kein Arbeitnehmer ohne weiteres einen Anspruch auf Beförderung bzw. höhere Einstufung, es sei denn, ein solcher Anspruch sei vertraglich - insbesondere tarifvertraglich - ausdrücklich zugebilligt (BAG AP Nr. 14 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte). Auch wenn ein Arbeitnehmer alle Voraussetzungen für eine Beförderung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten erfüllt, hat er einen Anspruch hierauf nicht; er kann



daher in der Regel auch keinen Schadenersatzanspruch erwerben, wenn der Arbeitgeber statt seiner - aus welchen Gründen auch immer - einen anderen Arbeitnehmer bevorzugt betrieblich fördert. Auch unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz kann in solchen Fällen nicht in Abweichung von den festgesetzten Vertragsbedingungen die betriebliche Besserstellung erzwungen bzw. ein Schadenersatzverlangen begründet werden; sonst würde unzulässigerweise in den vorrangigen Grundsatz der Vertragsfreiheit eingegriffen werden (BAG 13, 103 = AP Nr. 32 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Nur wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer - später nicht eingehaltene - konkrete Zusicherungen im Hinblick auf eine betriebliche Förderung gemacht oder ihn willkürlich von einer Beförderung ausgeschlossen hat - etwa bei einem auf unsachlichen Gründen beruhenden Ausschluß von einer gleichzeitigen allgemeinen betrieblichen Besserstellung vergleichbarer Arbeitnehmer -, kann ein Schadenersatzanspruch wegen unterbliebener Beförderung in Frage kommen.

Geht man von den dargelegten rechtlichen Maßstäben aus, so reicht das bisherige Vorbringen des Klägers für die schlüssige Begründung des beabsichtigten Schadenersatzverlangens nicht aus; dabei kann sein gesamter Vortrag über sein Verhalten anlässlich gesetzeswidriger Maßnahmen des Vorstandes der Beklagten und die daraus folgende betriebliche Zurücksetzung als richtig unterstellt werden.*

Auf den vorstehend dargelegten Rechtsfehlern beruht das angefochtene Urteil ersichtlich. Das Urteil war daher gemäß §§ 549, 564 Abs. 1 ZPO aufzuheben. Zugleich war die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Dem Kläger muß Gelegenheit gegeben werden, sein tatsächliches Vorbringen gemäß der vorstehend dargelegten Rechtslage zu ergänzen. Hierzu bestand für ihn angesichts der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts bisher kein Anlaß; ebensowenig konnte er, da er bisher voll obgesiegt hatte, das Fehlen gerichtlicher Hinweise gemäß § 139 ZPO auf die bestehende Rechtslage rügen. Nach den



Darlegungen der Revision hätte der Kläger im Falle eines solchen Hinweises vorgetragen, er sei im Jahre 1960/61 mit der Zusage aus der Prokura herausgehoben worden, er würde in den Vorstand kommen, und hätte dies in das Zeugnis der Vorstandsmitglieder Dr. R und Dr. E und des Prokuristen Dr. H gestellt. Wäre von einem solchen Sachverhalt auszugehen, so ist nicht auszuschließen, daß sich in der erneuten Verhandlung die Berechtigung des Schadenersatzverlangens des Klägers erweist.

2. Der Erfolg der Revision führt dazu, daß auch die prozessuale Grundlage für die Entscheidung über die Widerklage entfallen ist. Denn die Widerklage ist nur für den Fall des Erfolges der Klage erhoben. Damit war notwendigerweise das Urteil des Landesarbeitsgerichts auch insoweit aufzuheben, als es über die Widerklage entschieden hat.

gez. Dr. Boldt

Dr. Neumann

Siera

Röglin

Krebs



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

