Verletzung des Wettbewerbsverbots durch Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses

Eigener Leitsatz:

Wird ein Arbeitnehmer unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt und beginnt er während dieser Zeit ein Arbeitsverhältnis bei einem Mitbewerber, kann dies einen Anspruch des alten Arbeitgebers auf Herausgabe des Lohns begründen, welcher während der Freistellung beim neuen Arbeitgeber erwirtschaftet wurde. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Geltendmachung der Vergütungsansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber gegen Treu und Glauben verstößt.

Bundesarbeitsgericht

Pressemitteilung Nr. 73/12 vom 17.10.2012

Az.: 10 AZR 809/11

Nach § 61 Abs. 1 HGB kann der Arbeitgeber bei einer Verletzung des Wettbewerbsverbots Schadensersatz fordern; er kann statt dessen auch verlangen, dass der Arbeitnehmer die für eigene Rechnung gemachten Geschäfte als für Rechnung des Arbeitgebers eingegangen gelten lässt und die aus Geschäften für fremde Rechnung bezogene Vergütung herausgibt.

Der Beklagte war bei der Klägerin als Produktmanager und technischer Leiter tätig. Das Arbeitsverhältnis endete nach Maßgabe eines Vergleichs in einem Kündigungsschutzprozess aufgrund ordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung. Die

Parteien vereinbarten eine Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung. Eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes wurde im Vergleich nicht bestimmt. Während der Freistellung nahm der Beklagte ein Arbeitsverhältnis bei einem Wettbewerber der Klägerin auf.

Die klagende Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei verpflichtet, wegen der Verletzung des Wettbewerbsverbots die beim Wettbewerber bezogene Vergütung herauszugeben. Hilfsweise hat sie begehrt, die beim Wettbewerber bezogene Vergütung auf die Ansprüche des Beklagten ihr gegenüber anzurechnen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin blieb vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Der Beklagte ist nach § 61 Abs. 1 HGB nicht verpflichtet, ein mit dem Wettbewerber vereinbartes Festgehalt an die Klägerin herauszugeben; der Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Wettbewerber ist kein „Geschäft“ iSv. § 61 HGB. Die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber kann zwar bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses unter Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot gegen Treu und Glauben verstoßen, ein solcher Verstoß war im Streitfall aber nicht ausreichend dargelegt.