

# Kurze Verjährungsfrist bei Wettbewerbsverstößen

Die Beendigung von Vermittlervertragsverhältnissen geht häufig mit (vermeintlichen) Wettbewerbsverstößen des Außendienstmitarbeiters einher. Bei daraus resultierenden Streitigkeiten wird oft übersehen, dass im Arbeitsrecht eine außerordentlich kurze Verjährungsfrist von nur drei Monaten gilt.

Eine Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 9. Januar 2020 – 11 Sa 1023/18 – befasste sich aktuell mit diesem Aspekt der kurzen Verjährungsfrist bei Wettbewerbsverstößen. Die klageweise geltend gemachten Ansprüche scheiterten letztlich daran, dass die dreimonatige Verjährungsfrist nicht hinreichend beachtet wurde.

Der Sachverhalt: Der beklagte Medienberater war in der Zeit vom 1. Februar 2011 bis zum 31. Oktober 2017 für die Klägerin tätig. Andere Mitarbeiter, die im Jahr 2017 ebenfalls ausschieden, hatten bereits eine Werbeagentur gegründet, die sich ebenfalls mit der Erstellung und dem Verkauf digitaler Werbeformen befasste.

Bereits in den Monaten Mai und Juni 2017 kam es zu Kündigungen der Dienstleistungsverträge einiger Kunden der Klägerin. Mit anwaltlichem Schreiben vom 21. Dezember 2017 ließ die Klägerin dann mitteilen, dass sie Kenntnis davon erlangt habe, dass der Beklagte noch während seiner Beschäftigungszeit Verträge für die neue konkurrierende Werbeagentur akquiriert habe. Eine Stufenklage, gerichtet auf Auskunftserteilung, Versicherung an Eides statt und Zah-

lung von Vergütung und Schadensersatz, erhob die Klägerin erst am 6. April 2018. Die geltend gemachten Ansprüche waren nach Ansicht des LAG Düsseldorf jedoch sämtlich verjährt.

## Anwendungsbereich des § 61 Absatz 2 HGB

Nach § 61 Absatz 2 HGB verjähren die Ansprüche des Prinzipals gegen den Handlungsgehilfen nach Absatz 1, also Schadensersatz- und Herausgabeansprüche, innerhalb von drei Monaten vom Zeitpunkt an, in welchem der Prinzipal Kenntnis vom Abschluss des Geschäfts erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

**Wichtig:** § 61 Absatz 2 HGB gelte nach der Rechtsprechung des BAG über seinen Wortlaut hinaus für alle Arbeitsverhältnisse.

Dies sei schon unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung geboten, da es an einem sachlichen Grund fehle, eine andere Verjährungsfrist vorzusehen als für Ansprüche gegen einen Handlungsgehilfen. Das Ziel des § 61 Absatz 2 HGB, eine rasche Geltendmachung von möglichen Schadensersatzansprüchen zu bewirken, gelte in gleicher Weise, wenn die Verstöße von anderen Arbeitnehmern begangen würden.

Darüber hinaus erstreckte sich die Verjährung auf alle denkbaren „ergänzenden Ansprüche“. Die erhobenen Vorwürfe stünden sämtlich im Zusammenhang mit der Unterstützung oder Ermöglichung von Konkurrenzaktivität.

**Wichtig:** Das Bundesarbeitsgericht gehe in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass die dreimonatige Verjährungsfrist des § 61 Absatz 2 HGB nicht nur auf Ansprüche aus § 60 in Verbindung mit § 61 Absatz 1 HGB Anwendung finde, sondern auch aus Wettbewerbsverstößen resultierende konkurrierende vertragliche oder deliktische Ansprüche

### Kompakt

- § 61 Absatz 2 HGB gilt für alle Arbeitsverhältnisse.
- Die Norm erfasst grundsätzlich alle denkbaren Ansprüche wegen Wettbewerbsverstößen eines Arbeitnehmers.
- Die für den Verjährungsbeginn notwendige Kenntnis kann bei Dauertatbeständen bereits dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber generell von der Vornahme verbotener Geschäfte, also dem „Geschäftemachen“ für einen Wettbewerber oder dem Unterhalten eines eigenen Konkurrenzbetriebs durch den Arbeitnehmer weiß.

des Arbeitgebers erfasse, wobei dies sogar dann gelte, wenn der Arbeitnehmer gegen die guten Sitten verstoßen habe.

Offen gelassen habe das Bundesarbeitsgericht bislang nur, ob bei Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzungen des § 823 Absatz 2 BGB in Verbindung mit § 266 StGB (Untreue) die kurze Verjährungsfrist ebenfalls Anwendung finde. Das könne auch im Streitfall offenbleiben, denn dem Vorbringen der Klägerin sei nicht zu entnehmen, dass die Tatbestandsvoraussetzungen für eine Untreue oder einen Betrug erfüllt seien:

Für eine Untreue fehle es an einer qualifizierenden Pflichtenstellung des Beklagten. Diese besondere Treuepflicht werde durch ein Arbeitsverhältnis als solches nicht begründet. Die nötige Vermögensbetreuungspflicht verlange vielmehr eine qualifizierte Pflichtenstellung zum fremden Vermögen. Eine derart besonders qualifizierte Pflichtenstellung und die notwendige Selbstständigkeit habe die Klägerin nicht dargelegt. Auch ein auf § 823 Absatz 2 BGB in Verbindung mit § 263 StGB gestützter Anspruch scheide aus. Soweit die Klägerin auf eine (angebliche) Täuschungshandlung gegenüber den Kunden und von diesen vorgenommene Vermögensverfügungen abstelle, mangle es bereits an einem hierdurch bei ihr verursachten Schaden.

### Zeitpunkt der Kenntniserlangung

Nach Ansicht des LAG Düsseldorf begann der Lauf der kurzen Verjährungsfrist spätestens am 21. Dezember 2017. Dabei weist das Gericht zunächst darauf hin, dass dieser Verjährungsbeginn in Rechtsprechung und Literatur nicht einheitlich bewertet werde:

- Weitgehende Einigkeit bestehe zunächst darüber, dass für den Beginn der Verjährungsfrist jedenfalls keine Kenntnis beziehungsweise grob fahrlässige Unkenntnis vom Inhalt des Geschäfts bestehen muss. Die Frage, welche Kenntnisse stattdessen zu fordern seien, werde jedoch unterschiedlich beantwortet.
- Nach zum Teil vertretener Ansicht beginne der Lauf der Verjährungsfrist erst zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber Kenntnis vom Abschluss des einzelnen Geschäfts erlangt beziehungsweise ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen müssen. Die kurze Frist beziehe sich danach auch bei fortdauerndem Wettbewerbsverstoß jeweils auf das einzelne Geschäft. Begründet werde diese Ansicht vor allem mit dem Wortlaut der Norm, da diese vom Abschluss „des Geschäfts“ spreche.
- Demgegenüber sei nach anderer, offenbar auch vom Bundesarbeitsgericht vertretener Ansicht davon auszugehen, dass die Frist bei Dauertatbeständen bereits dann zu laufen beginne, wenn der Arbeitgeber generell von der Vor-

nahme verbotener Geschäfte, also dem „Geschäftemachen“ für einen Wettbewerber oder dem Unterhalten eines eigenen Konkurrenzbetriebs durch den Arbeitnehmer wisse. Wenn ein Arbeitnehmer bei einem Konkurrenten beschäftigt oder in anderer Weise unselbstständig tätig werde, beginne die Verjährungsfrist nach dieser Auffassung mit der Kenntnis des Arbeitgebers von der Tätigkeit und nicht erst (jeweils) ab Kenntnis oder grob fahrlässiger Unkenntnis der einzelnen für den Konkurrenten vermittelten Geschäfte.

Dieser zweiten Auffassung schloss sich auch das erkennende Gericht an. Werde jemand unselbstständig (etwa als Arbeitnehmer oder Geschäftsführer) für ein Konkurrenzunternehmen tätig, so erscheine es ebenso wie bei der Einrichtung eines eigenen Konkurrenzbetriebs gerechtfertigt, für den Beginn der Verjährungsfrist die Kenntnis vom „Geschäftemachen“ genügen zu lassen. Bei einer Tätigkeit für einen Wettbewerber stelle nicht nur der Abschluss von einzelnen Geschäften für fremde Rechnung, sondern bereits dessen Unterstützung einen Verstoß gegen das arbeitsvertragliche Verbot dar.

### Hinreichende Kenntnis dokumentiert

Sobald der Arbeitgeber von einem (werbenden) Tätigwerden seines Arbeitnehmers für ein konkurrierendes Unternehmen erfahre beziehungsweise ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erfahren müssen, bestehe kein Grund, ihm ein weiteres Abwarten zuzugestehen. Er wisse dann bereits vom fortdauernden Vertragsverstoß und könne im Wege der Stufenklage wie im Streitfall – allerdings zu spät – in Erfahrung bringen, in welchem Umfang der Arbeitnehmer wettbewerbswidrig aufgetreten sei und welche Schäden er dadurch verursacht habe. Diese hinreichende Kenntnis sei hier spätestens im anwaltlichen Schreiben vom 21. Dezember 2017 dokumentiert.

**Hinweis:** Die zugelassene Revision wurde eingelegt. Unter Umständen befasst sich das Bundesarbeitsgericht daher auch noch einmal mit der Frage des Verjährungsbeginns. ■



#### Autor

#### Dr. Michael Wurdack

ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen.  
Telefon: +49 551 499960, Kanzlei-Homepage: [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)  
E-Mail: [kanzlei@vertriebsrecht.de](mailto:kanzlei@vertriebsrecht.de)