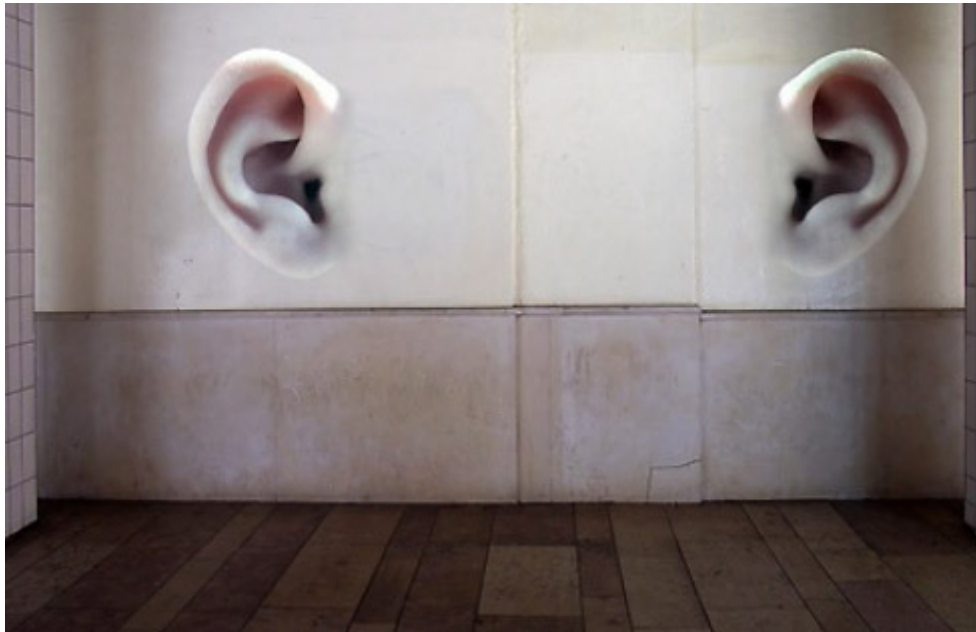


Klausel zur Vertraulichkeit Bitte nicht weitersagen

05. Juni 2008

Von Steffi Sammet



Die Vorsicht der Arbeitgeber ist begründet

Über seinen Job redet Christoph Müller eigentlich sehr gerne. Allerdings muss der studierte Bauingenieur meistens passen, wenn Nachfragen kommen: "Alle technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Details des Unternehmens sind streng geheim", erklärt der 35 Jahre alte Schwabe, der seit knapp einem Jahr für ein großes deutsches Rüstungsunternehmen arbeitet. Sein richtiger Name darf daher auch nicht in der Zeitung stehen. Müllers Maulkorb hat ihm sein Arbeitgeber verpasst mit Hilfe einer ausführlichen Verschwiegenheitsklausel im Arbeitsvertrag. Darin sind auch gleich die Folgen im Falle von zu viel Redseligkeit aufgezählt: "Ein Verstoß hiergegen berechtigt . . . zum Schadenersatz und zur Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist."

Bei Unterzeichnung seines Vertrags akzeptierte Müller noch eine weitere Klausel zum Thema Vertraulichkeit: Er musste sich damit einverstanden erklären, dass zu seiner Person eine "Sicherheitsüberprüfung zum Umgang mit Verschlusssachen durch das Bundesministerium für Wirtschaft durchgeführt wird". Die strikten Vorgaben seines Arbeitgebers nimmt der Ingenieur gelassen. "Mir ist durchaus bewusst, dass ich in einer sensiblen Branche tätig bin."

Reden ist teuer

So wie Müllers Arbeitgeber sichern sich immer mehr Unternehmen gegen redselige Mitarbeiter ab. Mit detaillierten Verschwiegenheitsklauseln wollen sie vermeiden, dass

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wie Gehälter, neueste Maschinenkonstruktionen, Kunden- und Kostenlisten oder Preiskalkulationen bei der Konkurrenz landen.

Die Vorsicht der Arbeitgeber ist durchaus begründet: Eine Studie der Unternehmensberatung Corporate Trust und des Büros für angewandte Kriminologie in Hamburg vom Herbst 2007 zeigt: Jedes fünfte deutsche Unternehmen ist schon einmal Opfer von Industriespionage geworden. Den Schaden schätzen die Experten auf etwa 2,8 Milliarden Euro jährlich. In knapp 20 Prozent der Fälle haben Plaudertaschen aus den eigenen Reihen die Geheimnisse ihres Arbeitgebers unbedarft oder gezielt verraten. So erklärt sich das wachsende Interesse der Unternehmen an weitreichenden Verschwiegenheitsklauseln. "Allerdings hilft selbst die bestens ausgefeilte Vorgabe nicht weiter, wenn das Unternehmen dem Mitarbeiter nicht nachweisen kann, dass er die Geheimnisse ausgeplaudert hat", warnt die Würzburger Arbeitsrechtsanwältin Angela Leschnig.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) fallen unter Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse alle "Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem bekundeten Willen des Betriebsinhabers geheim zu halten sind". Wer beispielsweise die neueste Rezeptur seines Unternehmens aus Eigennutz oder zu Zwecken des Wettbewerbs verrät, verstößt gegen § 17 des Gesetzes gegen unlauteren Wettbewerb und macht sich strafbar. Das Gleiche gilt, wenn Arbeitnehmer Geheimnisse ausplaudern, um ihren Arbeitgebern zu schaden. "Diese strafrechtlichen Konsequenzen blühen redseligen Beschäftigten auch dann, wenn der Chef keine Verschwiegenheitsklauseln in den Verträgen verankert", sagt Anwältin Leschnig "Das ist vielen Arbeitnehmern nicht bewusst."

Geheim oder allgemein bekannt?

Für Fakten, die beispielsweise jederzeit im Handelsregister oder beim Patentamt herauszufinden sind, können Arbeitgeber aber kein Redeverbot erteilen. "In diesem Fall gilt das Prinzip der Offenkundigkeit", betont Leschnig.

Wer auf Nummer Sicher gehen will und die Verträge seiner Mitarbeiter um die ein oder andere Verschwiegenheitsklausel erweitern will, sollte auch für den Fall der Trennung vorsorgen: "Noch vor einigen Jahren hatte das BAG die Meinung vertreten, dass die Verschwiegenheitspflicht des Mitarbeiters auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ohne weiteres fortbesteht", sagt Walter Klar, Arbeitsrechtsanwalt aus Rosenheim. Inzwischen vertreten die Bundesrichter aber die Meinung, dass eine Verschwiegenheitsklausel nicht auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot hinauslaufen darf. "Ein angestellter Verkäufer darf also Kenntnisse, die der Verschwiegenheitspflicht unterliegen, nicht für sich verwerten. Allerdings verbietet es ihm die Klausel nicht, Kunden des ehemaligen Arbeitgebers zu umwerben", so Klar. Für diesen Fall sollten Arbeitgeber zusätzliche Wettbewerbsabreden mit Karenzentschädigung im Vertrag verankern.

Ein neuerer Fall vor dem Bundesarbeitsgericht: Die Geschäftsleitung eines führenden Unternehmens aus der Kunststoff verarbeitenden Industrie hatte Klage gegen einen ehemaligen Mitarbeiter erhoben wegen Verletzung seiner Verschwiegenheitspflicht. Als Chef seines eigenen kleinen Betriebs habe er auf Erfahrungs- und Entwicklungsberichte seines ehemaligen Arbeitgebers für ein spezielles Herstellungsverfahren zurückgegriffen. Außerdem habe er nicht - wie vertraglich zugesichert - alle unternehmenseigenen Dokumente zurückgegeben. Das BAG konnte keinen Verstoß des früheren Mitarbeiters gegen die Verschwiegenheitsklauseln feststellen (Az. 9 AZR 394/97). Zwar fanden sich die fehlenden Unterlagen unter anderem im Haus eines weiteren ehemaligen Angestellten des Unternehmens, der mittlerweile bei dem Betrieb seines Exkollegen angeheuert hatte

- doch dies allein reichte nicht aus, um dem früheren Entwicklungsleiter den Wettbewerb zu untersagen.

Auch der Bundesgerichtshof hat diesbezüglich einen Rahmen vorgegeben: Das Umwerben von Kunden durch ehemalige Mitarbeiter sei nicht erlaubt, wenn der Abtrünnige ganze Kundenlisten kopiert oder entwendet habe. Und er dürfe auch nicht eigene Notizen über Kundendaten nutzen. Die Reproduktion aus dem Gedächtnis sei aber erlaubt (Az. I ZR 119/00).

Schwierig wirksam zu formulieren

"Wegen der zahlreichen Vorschriften, die in Arbeitsverträgen berücksichtigt werden müssen, ist es sehr schwer, Verschwiegenheitsklauseln wirksam zu formulieren", sagt Anwalt Klar. Immer wieder würden Klauseln gedankenlos von irgendwelchen Vertragsmustern abgeschrieben und passten nicht zum konkreten Vertragsverhältnis. Viele Arbeitgeber ignorierten die neueste Rechtsprechung oder die Tatsache, dass seit kurzem auch die Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen auf Arbeitsverträge anwendbar sind. Die Folge: Wenn ein Gericht feststellt, dass Klauseln unverhältnismäßig sind und Mitarbeiter einseitig benachteiligen, sind sie unwirksam (§ 307 BGB).

"Das Kunststück besteht darin, sensible Daten ganz genau zu bezeichnen, ohne sie zu verraten beziehungsweise die Rechte des Mitarbeiters einzuschränken", sagt Walter Klar. "Gelingt das, können die betroffenen Unternehmen im Ernstfall den Mitarbeiter auf Unterlassung und Schadenersatz verklagen - oder ihm fristlos kündigen." In der Praxis versuchen Betriebe aber nur selten, ein Schweigen gerichtlich zu erzwingen. "Gerade wenn frühere Mitarbeiter schon ein oder zwei Jahre ausgeschieden sind, können die Unternehmen kaum beweisen, dass sie Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse verraten haben", sagt Anwältin Leschnig.

Zudem dürfen die Arbeitgeber nicht mit dem Datenschutzgesetz in Konflikt kommen. "Das Gesetz ist sehr ausführlich und lässt längst nicht so viele Fragen offen wie die Thematik der Verschwiegenheitsklauseln", sagt Leschnig. Die Arbeitgeber müssen hier nicht punktgenaue Passagen erarbeiten: "Da das Datenschutzgesetz so lang ist, tackern es viele einfach komplett an den Arbeitsvertrag und sind damit auf der sicheren Seite."

Text: F.A.Z.

Bildmaterial: fotolia.com