

## Arbeitsrecht

# Zum Schweigen verurteilt

Von Martin Dommer



Was ist denn da los? Die Neugier der Mitarbeiter ist auch durch Vertragsklauseln schwer zu bremsen

14. Oktober 2009 Eine Firma, in der nicht getratscht wird, muss wohl erst noch erfunden werden: Fragwürdige Beförderungen, choleriche Vorgesetzte oder die jüngste Gehaltserhöhung in der Abteilung sorgen immer für Gesprächsstoff. Doch wer bei der Frage „Wie läuft es denn im Job?“ sicher gehen will, dass nicht zu viele Informationen in die falschen Hände bzw. Ohren geraten, der sollte sich schmallippig geben. Denn vielfach bauen Unternehmen Verschwiegenheitsklauseln in ihre Arbeitsverträge ein, um dadurch ihre Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu schützen.

„Dort wird festgelegt, was ein Mitarbeiter während seiner Zugehörigkeit zu einem Betrieb, vor allem aber danach, möglichst nicht ausplaudern sollte“, sagt Stefan Lunk, Partner der Kanzlei Latham Watkins in Hamburg. Mitunter sei die Grenze zu den weitverbreiteten nachvertraglichen Wettbewerbsverboten fließend. Die gelten nach dem Handelsgesetzbuch für maximal zwei Jahre, und der Arbeitgeber muss den Ex-Mitarbeiter für dessen Konkurrenzverzicht entschädigen. Komplizierter findet der Anwalt Verschwiegenheitsklauseln, die das schützenswerte Wissen der Mitarbeiter so sehr ausweiten, dass sie jedwede Tätigkeit in der gleichen Branche von vornherein faktisch unmöglich machen. „Schleppnetzklauseln“ nennt Lunk solche Vorgaben.

In jedem Fall unzulässig und damit unwirksam sind Formulierungen wie: „Dem Mitarbeiter während seiner Zugehörigkeit bekannt gewordene Angelegenheiten des Unternehmens gelten als Betriebs- und Geschäftsgeheimnis, über die er Stillschweigen zu bewahren hat.“ Denn ein Mitarbeiter dürfe sein Erfahrungswissen im Rahmen der allgemeinen Berufsfreiheit stets für sich nutzen, sagt Stefan Lunk. Im Zweifel gelte hier das allgemeine Wettbewerbsrecht als

Grenze, insbesondere das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb. „Besser ist es deshalb, sparsam, aber präzise zu formulieren.“ In die Schweigepflicht sollten nur Umstände einbezogen werden, die der Arbeitgeber ausdrücklich als „vertraulich“ bezeichnet.

### **Wie detailliert darf man die Betriebsfeier schildern?**

Sind auch Affären unter Kollegen also Betriebsgeheimnisse? Verrät Betriebsinterna, wer Dritten eine „sehr lebhaft“ Betriebsfeier detailliert schildert? Wie so oft kommt es darauf an. Zunächst die gute Nachricht: Klatsch und Tratsch fallen in der Regel weder unter das Betriebs- noch unter das Geschäftsgeheimnis. „Im Einzelfall kann zwar eine Störung des Betriebsfriedens und der Betriebsordnung vorliegen, so dass eine Abmahnung denkbar ist“, sagt Oliver Zöll von der Kanzlei White & Case in Frankfurt. Für eine fristlose Kündigung reiche es aber meist schon wegen der Beweislage nicht. „Gerade bei Gerüchten lässt sich ein Urheber ja nur selten dingfest machen“, sagt der Anwalt. Ist der Arbeitgeber dennoch überzeugt, dass die Interna von einem ganz bestimmten Mitarbeiter ausgeplaudert wurden, muss er dies vor Gericht beweisen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) definiert Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse als „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, wenn dieser an der Geheimhaltung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat“.

Zum Thema

- [Tratschen bis zur Kündigung](#)

Als Beispiele nennt Oliver Zöll die Auftragslage der Firma, spezielle Produktionsverfahren und Rezepturen oder technisches Knowhow und Erfindungen. „Wer geheime Betriebspläne, Kundendaten, Vertragsdetails oder Kalkulationen preisgibt, der kann im Einzelfall auch eine fristlose Kündigung oder eine Unterlassungsverfügung riskieren“, sagt der Arbeitsrechtler.

Zudem drohen bei Verstößen Schadensersatzansprüche, deren Höhe sich schwer beziffern lasse. „Das große Problem bei Verschwiegenheitsklauseln ist nicht so sehr die Vertragsgestaltung, sondern die anschließende Beweisführung, hinsichtlich des Verstoßes und des Schadens“, sagt Zöll.

### **Fürs Unternehmen können Informationslecks zur Gefahr werden**

In der Tat kann ein ungewollter Informationsabfluss schnell zu einer existentiellen Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens werden, sei es, weil die Konkurrenz eine neue Erfindung abkuppert oder weil sie ein vergleichbares Produkt früher auf den Markt wirft. Ob Pharma-, Auto- oder Hightech-Industrie - offenbar ist die Vorsicht vieler Arbeitgeber durchaus begründet: Eine Studie der Unternehmensberatung Corporate Trust und der Hamburger Diplomkriminologin Bärbel Bongartz aus dem Herbst 2007 belegt, dass jedes fünfte deutsche Unternehmen schon einmal Opfer von Industriespionage geworden ist. Der Informationsabfluss durch eigene Mitarbeiter sei die größte Gefahr für die Betriebe. Auf etwa 2,8 Milliarden Euro pro Jahr schätzen die Experten die so verursachten Schäden.

Auch ohne ausdrückliche Regel im Arbeitsvertrag gilt für Mitarbeiter eine allgemeine Verschwiegenheitspflicht. „Sie folgt zum einen als Nebenpflicht unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag und zum anderen aus dem Delikts- und Wettbewerbsrecht“, sagt Peter Hützen, Partner der Sozietät Oppenhoff und Partner in Köln. Dennoch fänden sich in der Praxis regelmäßig arbeitsvertragliche Klauseln zur allgemeinen Verschwiegenheitspflicht. „Die haben in erster Linie einen psychologischen Effekt und dienen als Warnung und Merkposten für die Mitarbeiter.“

Dabei kann eine fehlende Verschwiegenheitsklausel aus Sicht des Arbeitgebers unter Umständen wirkungsvoller sein als seitenlange Ausführungen: Seit die Schuldrechtsreform 2002 in Kraft getreten ist, gelten für Klauseln in Arbeitsverträgen ähnliche Regeln wie für allgemeine Geschäftsbedingungen. Ist eine Bestimmung in Teilen nicht korrekt, verliert die gesamte Klausel ihre Wirksamkeit, so dass aus ihr auch keine Ansprüche hergeleitet werden können. „Eine geltungserhaltende Reduktion findet nicht mehr statt“, erklärt der Anwalt Stefan Lunk.

### **Nicht jedes Betriebsgeheimnis ist schützenswert**

Natürlich ist längst nicht jedes Betriebsgeheimnis schützenswert. Rechtsverstöße durch ihren Arbeitgeber dürfen Mitarbeiter unter Umständen an die Öffentlichkeit bringen. Als „Whistleblower“ bezeichnet man solche Arbeitnehmer, nach der englischen Formulierung „to blow the whistle“ in Anlehnung an einen Schiedsrichter, der unfaires sportliches Verhalten ahndet.

Da die Whistleblower häufig doch von ihrem Arbeitgeber abgestraft werden, etwa mit einer Kündigung, hat die Bundesregierung im April 2008 einen Vorschlag auf den Weg gebracht, wie der Informantenschutz im Bürgerlichen Gesetzbuch verankert werden könnte. Das Vorhaben scheiterte aber, nach wie vor müssen sich Whistleblower daher zunächst darum bemühen, das heikle Thema intern zu klären, etwa durch ein Gespräch mit Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung. Erst wenn diese keine Anstalten machen, die Missstände zu beheben, darf der Beobachter Presse und Öffentlichkeit informieren. Schiedsrichter haben es da deutlich leichter.

Text: F.A.Z.

Bildmaterial: Fotolia

© Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH 2009.

Alle Rechte vorbehalten.

[Vervielfältigungs- und Nutzungsrechte erwerben](#)



[Verlagsinformation](#)

[Neuer Job, neues Zuhause! Unter immobilien.faz.net finden sicher eine Immobilie, die Ihren Wünschen entspricht! Wählen Sie aus über 960.000 Angeboten.](#)

F.A.Z. Electronic Media GmbH 2001 - 2009

Dies ist ein Ausdruck aus [www.faz.net](http://www.faz.net).