

Das neue Geschäftsgeheimnisgesetz in der Vertriebspraxis

Das in 2019 in Kraft getretene neue Geschäftsgeheimnisgesetz trifft auch die Vertriebspraxis. Dies zeigt ein Streitfall vor dem LAG Düsseldorf.

Kernaussagen

- Ein Geschäftsgeheimnis besteht nur, wenn angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen wurden.
- Für *unbekannte* Aufzeichnungen eines Mitarbeiters können keine Geheimhaltungsmaßnahmen verlangt werden, die über vertragliche Verpflichtungen hinausgehen.
- Vertragliche Geheimhaltungsverpflichtungen müssen genau definiert werden und dürfen nicht zu allgemein gehalten sein.

Streitfall

Im Streitfall hatte ein ausgeschiedener Vertriebsmitarbeiter Kunden seines ehemaligen Arbeitgebers kontaktiert. Der Unternehmer hatte ihm zur Prüfung der Provisionsabrechnungen eine Kunden-Umsatz-Liste überlassen, die nicht zurückgegeben worden war. Wegen der vom Betriebsinhaber beanstandeten Spesenabrechnungen hatte der Mitarbeiter zudem ohne Wissen des Inhabers Kundentermine in seinem privaten Kalender dokumentiert. Terminbezogen hatte er jeweils den besuchten Kunden, den Ansprechpartner und die entfalteten Aktivitäten vermerkt. Nachdem der Betriebsinhaber Abwerbeaktivitäten festgestellt hatte, nahm er den Mitarbeiter u. a. auf Unterlassung der Nutzung der Kunden-Umsatz-Liste sowie der darin enthaltenen Daten zu Zwecken des Wettbewerbs in Anspruch. Die Klage blieb in erster Instanz erfolglos. Nachdem der Mitarbeiter im Berufungsverfahren eingeräumt hat, Aufzeichnungen in seinem privaten Kalender gefertigt zu haben, um seine Reiseaktivitäten zu belegen, erweiterte der Unternehmer sein Unterlassungsbegehren dahin, dass auch die Nutzung der Aufzeichnungen zum Zwecke des Wettbewerbs zu unterlassen ist. Nur insoweit war die Klage erfolgreich.

Begründung

Das Berufungsgericht führte in seiner Begründung im Wesentlichen folgendes aus. Die Inhalte einer Kunden-Umsatz-Liste und der Aufzeichnungen des Mitarbeiters in seinem privaten Kalender anlässlich von Kundenterminen seien geeignet, den Begriff eines Geschäftsgeheimnisses nach dem nunmehr geltenden Geschäftsgeheimnisgesetz zu erfüllen. Es müsse sich dafür um Informationen handeln, die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich und daher von wirtschaftlichem Wert seien. Dies sei für eine Liste anzunehmen, die nicht allgemein bekannte Kunden, deren Absatzmenge und Umsätze verzeichne. Auch Kalenderaufzeichnungen des Mitarbeiters, die besuchte Kunden, deren Ansprechpartner und die jeweiligen Tätigkeiten umfassen, erfüllten grundsätzlich die Anforderungen an die Qualifizierung als Geschäftsgeheimnis. Kontaktinformationen erleichterten die Kundenansprache. Es bestehe ein berechtigtes Interesse des Betriebsinhabers, diese Informationen geheim zu halten.

Geheimhaltungsmaßnahmen

Der Unternehmer sei jedoch gehalten die nach neuem Recht erforderlichen angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen zu treffen. Es fehle sonst an einem Geschäftsgeheimnis. Durch das Merkmal der angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen gebe das Gesetz zu erkennen, dass nur derjenige Schutz genieße, der geheime Information auch aktiv schütze. Wer keine Bestrebungen zum Schutz unternehme und lediglich darauf vertraue, geheime Information blieben verborgen, könne – abweichend von der Rechtslage nach früherem Recht – unter Geltung des Geheimnisschutzgesetzes keinen Schutz mehr beanspruchen. Mittel des Geheimnisschutzes könnten zwar auch Vereinbarungen darstellen. Indes sei es zur Begründung einer Geheimhaltungspflicht ungeeignet, wenn lediglich vereinbart werde, dass der Außendienstmitarbeiter sich zu absoluter Verschwiegenheit gegenüber jedem unbefugten Dritten in Bezug auf alle geheimhaltungsbedürftigen Vorgänge verpflichte. Dies gelte auch, wenn die Geheimhaltungspflicht sich vereinbarungsgemäß auf alle Angelegenheiten und Vorgänge erstrecken soll, die im Rahmen der Tätigkeit bekannt werden. Auch eine allgemeine Erstreckung auf sonstige sachliche und persönliche Umstände im Unternehmen und darauf, dass die Geheimhaltungspflicht nicht nur gegenüber Dritten bestehe, sondern auch gegenüber Kollegen, sofern nicht die Wahrnehmung der betrieblichen Aufgaben und die reibungslose Zusammenarbeit eine Mitteilung erforderlich machen, reiche nicht aus. Regelungen der vorstehenden Art seien zu weitgehend und inhaltsleer, soweit sie alle Angelegenheiten und Vorgänge einbeziehen, die im Rahmen der Tätigkeit bekannt werden. Es fehle jeder Bezug zu dem Begriff des Geschäftsgeheimnisses. Ließe man sie ausreichen, würde das Geheimnisschutzgesetz seines Inhalts und Zwecks entleert.

Angemessenheit der Maßnahmen

Das neue Recht verlange, dass die Geheimhaltungsmaßnahmen angemessen sind. Die Angemessenheit sei nach den konkreten Umständen des Einzelfalls zu beurteilen. Für eine Kunden-Umsatz-Liste fehle es an angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen, wenn diese sich in einer vertraglichen Rückgabeverpflichtung erschöpfen. Dies reiche selbst für einen Kleinbetrieb nicht aus. Wisse der Betriebsinhaber, dass der Mitarbeiter eine Kunden-Umsatz-Liste zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht zurückgegeben hat, so dürfe er nicht untätig bleiben. Wenn der Inhaber die Liste weder zurückfordere noch nachfrage, ob der Mitarbeiter sie noch zur Kontrolle seiner Provisionen benötige, fehle es am erforderlichen aktiven Geheimnisschutz.

Unbekannte Aufzeichnungen

Es könnten allerdings keine weiteren Geheimhaltungsmaßnahmen verlangt werden für unbekanntes Aufzeichnungen des Mitarbeiters, die über die vertragliche Rückgabepflicht hinausgehen. Der Unternehmer sei rechtlich nicht verpflichtet, von sich aus ohne Anlass ein Vollständigkeitsverzeichnis der zurückgegebenen Unterlagen zu verlangen. Die Herausgabepflicht des Mitarbeiters nach § 667 BGB erstrecke sich auch die Rückgabe von Aufzeichnungen über Kundentermine, die zum Nachweis angefallener Reisekosten angefertigt wurden, wenn nicht ersichtlich sei, dass diese noch zum Beleg von Reisekosten benötigt werden. Deshalb sei dem Mitarbeiter nur die Nutzung der privaten Aufzeichnungen zum Zwecke des Wettbewerbs zu untersagen.

Fazit

Der nach neuer Rechtslage geforderte aktive Geheimnisschutz ist nur gewahrt, wenn zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen vertraglich genau definiert wird, was geheim zu halten ist. Außerdem sollten Herausgabepflichten vereinbart und überwacht werden. Zudem empfiehlt sich, durch technisch-organisatorische Maßnahmen sicher zu stellen, dass Geschäftsgeheimnisse aus Dienstgeräten nicht ohne weiteres

ausgedruckt oder exportiert werden können. Schließlich ist zu empfehlen, bei Arbeitsvertragsende stets ein Vollständigkeitsverzeichnis für zurückgegebene Unterlagen zu verlangen.