

Wann ist ein Geheimnis noch ein Geheimnis?

Seit Ende April 2019 gilt das Geschäftsgeheimnisgesetz. Wer glaubt, es habe für die Vertriebspraxis keine Änderungen bedacht, wird schnell eines Besseren belehrt. Dies zeigt ein Streitfall vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

Von Jürgen Evers

Dort hatte ein ausgeschiedener Vertriebsmitarbeiter nachvertraglich Kunden 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, mit dem besuchten Kunden, dem Ansprechpartner dort und den entfalteten Aktivitäten. 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. Insoweit war die Klage erfolgreich.

Zur Begründung führte das Berufungsgericht Folgendes aus. Inhalte einer Kunden-Umsatz-Liste und von Aufzeichnungen des Mitarbeiters in seinem privaten Kalender anlässlich von Kundenterminen seien geeignet, den Begriff eines Geschäftsgeheimnisses nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz zu erfüllen. Dazu müsse es sich 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 betreffen, 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.

FÜR EINE KUNDEN-UMSATZ-LISTE FEHLE ES AN ANGEMESSENEN GEHEIMHALTUNGSMASSNAHMEN

Versäume es der Unternehmer jedoch, für eine Kunden-Umsatz-Liste die nach neuem Recht erforderlichen angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen zu treffen, fehle es an einem Geschäftsgeheimnis. Durch das Merkmal der angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen gebe das Gesetz zu erkennen, dass nur derjenige Schutz genieße, der geheime Information aktiv schütze. Wer keine Bestrebungen zum Schutz unternehme oder lediglich darauf vertraue, geheime Information blieben verborgen, könne keinen Schutz beanspruchen. Mittel des Geheimnisschutzes könnten zwar auch Vereinbarungen darstellen. Indes sei es zur Begründung einer Geheimhaltungspflicht ungeeignet, wenn nur vereinbart werde, dass der Außendienstmitarbeiter sich zu absoluter Verschwiegenheit gegenüber jedem unbefugten Dritten in Bezug auf alle geheimhaltungsbedürftigen Vorgänge verpflichte, die Geheimhaltungspflicht sich auf alle Angelegenheiten und Vorgänge erstreckte, die im Rahmen der Tätigkeit bekannt werden sowie auf sonstige sachliche und persönliche Umstände im Unternehmen und 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. Eine solche Regelung sei zu weitgehend und inhaltsleer, soweit sie alle Vorgänge einbeziehe, 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.

Nach neuem Recht seien angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen zu treffen. Die Angemessenheit sei nach den konkreten Umständen des Einzelfalls zu würdigen. Für eine Kunden-Umsatz-Liste fehle es an angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen, wenn sich diese 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 sich nicht untätig verhalten. Wenn der Inhaber die Liste weder zurückfordert noch nachfragt, ob der Mitarbeiter sie noch zur Kontrolle seiner Provisionen benötigt, fehle es am erforderlichen aktiven Geheimnisschutz. Für unbekannte Aufzeichnungen des Mitarbeiters könnten allerdings keine weiteren Geheimhaltungsmaßnahmen verlangt werden, 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 auf die Rückgabe von

Aufzeichnungen über Kundentermine, die zum Nachweise angefallener Reisekosten angefertigt wurden, wenn nicht ersichtlich sei, dass diese noch zum Beleg von Reisekosten benötigt werden. Dem Mitarbeiter sei nur die Nutzung der privaten Aufzeichnungen zum Zwecke des Wettbewerbs zu untersagen.

Fazit: Der 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 sicherzustellen, dass Geschäftsgeheimnisse aus Dienstgeräten nicht ohne Weiteres ausgedruckt oder -gelesen werden können. Schließlich ist zu empfehlen, bei Arbeitsvertragsende stets ein Vollständigkeitsverzeichnis für zurückgegebene Unterlagen zu verlangen.



Jürgen Evers

Evers Rechtsanwälte für Vertriebsrecht

VGA Bundesverband der
Assekuranzführungskräfte e. V.

Arbeitgeberverband für das private Versicherungs-Vermittler-Gewerbe

Wir. Steuern. Führung.

E-Mail: info@vga-koeln.de
Internet: www.vga-koeln.de

Peterstraße 23-25
50676 Köln
Telefon: 0221 952 1280
Telefax: 0221 952 1282

