

Neues aus der Rechtsprechung

Unwirksamkeit uneingeschränkter und ewiger Geheimnisschutzklauseln („Catch-all-Klauseln“)

Eine formularmäßig vereinbarte Vertragsklausel, die den Arbeitnehmer bezüglich aller internen Vorgänge beim Arbeitgeber über das Ende des Vertragsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt zum Stillschweigen verpflichtet (sog. Catch-all-Klausel), benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam (BAG, Urteil vom 17.10.2024, Az. 8 AZR 172/23).

Sachverhalt

Die Klägerin, Herstellerin von Füllmaschinen für Lebensmittel und Getränke sowie dazugehörigen Verpackungsmänteln (sog. Sleeves), verlangt vom Beklagten, der bei ihr als Central Technology Manager tätig gewesen war, die Unterlassung der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen. Der Arbeitsvertrag formulierte zur Geheimhaltung:

„Herr D. wird über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgänge der Gesellschaft Stillschweigen bewahren. Er wird dafür Sorge tragen, dass Dritte nicht unbefugt Kenntnis erlangen. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus und umfasst auch die Inhalte dieses Vertrages.“

Der Beklagte wechselte 2017 zu einem Hauptkunden der Klägerin. Diese warf ihm im Oktober 2018 vor, 2015 unter falschem Namen Geschäftsgeheimnisse an einen Wettbewerber weitergegeben zu haben.

Sie nahm ihn aus Verletzung der arbeitsvertraglichen Geheimhaltungsverpflichtung und wegen des Verrats von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen i.S.v. § 17 Abs. 1 UWG, der bis einschließlich 25.04.2019 gegolten hatte, auf Unterlassung in Anspruch. Das Arbeitsgericht und das LAG haben den Antrag abgewiesen.

Entscheidung des Gerichts

Die Revision bleibt erfolglos. Der Senat verneint sowohl gesetzliche Unterlassungsansprüche nach § 6 GeschGehG als auch vertragliche Ansprüche aus der Geheimhaltungsklausel.

Die nach § 2 Nr. 1b) GeschGehG zu ergreifenden Geheimhaltungsmaßnahmen hängen danach von der Art des Geschäftsgeheimnisses und dessen konkreter Nutzung ab. Wer Schutz nach dem GeschGehG begehre, müsse darlegen, welche Geheimhaltungsmaßnahmen er getroffen habe und deren Angemessenheit bezogen auf das Geheimnis im konkreten Einzelfall.

Das habe die Klägerin nicht getan. Ihr Vortrag habe sich auf pauschale Behauptungen beschränkt, so dass eine Beurteilung der Geheimnisschutzmaßnahmen nicht möglich sei. Es fehle an arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitsklauseln und technischer Sicherheitsmaßnahmen und einer angemessenen IT-Sicherheit. Auch bei diesem vor Inkrafttreten des GeschGehG geschehenen Altfall seien die Voraussetzungen des § 6 GeschGehG und nicht nur die des § 17 UWG zu prüfen.

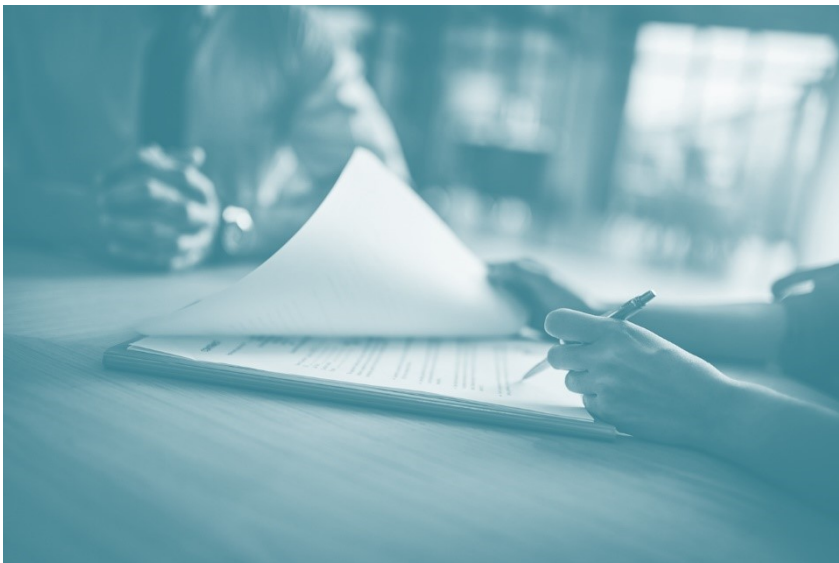
Soweit die Catch-all-Klausel den Beklagten sachlich und zeitlich uneingeschränkt zur Verschwiegenheit verpflichten solle, benachteilige sie ihn unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine nachvertragliche Verschwiegenheitsverpflichtung könne sich allenfalls auf einzelne konkret bestimmte Geschäftsgeheimnisse beziehen, weil dies sonst im Widerspruch zu Art. 12 Abs. 1 GG stehe. Die hier zu bewertende Klausel würde einem Arbeitnehmer die Nutzung seines Wissens bei einem neuen Arbeitgeber in adäquater Position oder bei selbstständiger Tätigkeit faktisch untersagen. Dazu bedürfte es eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nach §§ 74 ff. HGB.

Praxishinweis

Das Urteil ist ein nicht ganz unerwarteter Paukenschlag für die Beratungspraxis. Aus einer Catch-all-Klausel kann der Geheimnisinhaber danach keine Rechte herleiten. Unternehmen müssen die Maßnahmen nach § 2 Nr. 1b) GeschGehG nicht nur durchführen, sondern auch prozessual verwertbar dokumentieren und das substantiiert im Prozess vortragen.

Unseres Erachtens ist das Urteil so zu verstehen, dass sich das Fehlen angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen nicht nur aus der Ge-

samtschau der technisch-organisatorischen Maßnahmen und wirksamer arbeitsvertraglicher Geheimhaltungsklauseln ergibt. Das BAG ist wohl so zu verstehen, dass schon die Unwirksamkeit der Geheimhaltungsklausel zum Fehlen angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen führt. Das ist aber nicht eindeutig formuliert, so dass die Praxis noch Hoffnung haben darf, dass dieses für den Geheimnisschutz schlimme Ergebnis ausbleibt. In jedem Fall ist präzise Vertragsgestaltung geboten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de