

Konkurrenz belebt das Geschäft

Auch wenn Wettbewerb die Grundlage unseres Wirtschaftssystems sein soll und sich dadurch im günstigsten Fall das beste Angebot am Markt behauptet, kann dieses Prinzip nur funktionieren, wenn das beste Angebot eine Chance hat und nicht durch den skrupelosesten Anbieter verdrängt wird.

Wettbewerbsvorteile durch Qualität haben zum einen mit dem Produkt und vor allem mit den Kundenbeziehungen zu tun. Und wenn das Unternehmen keine one-man-show ist, gibt es Mitarbeiter, die sowohl in Hinblick auf das Produkt/ die Dienstleistung, als auch auf die Kundenbeziehungen tiefere Einblicke gewinnen.

Probleme entstehen, wenn solche Mitarbeiter aus diesem know-how Kapital schlagen wollen. Denkbar wäre dies zum einen noch während der Tätigkeit (I.) und zum anderen nach deren Beendigung (II.).

Aber für beide Situationen gibt es Lösungswege, wenn man rechtzeitig daran gedacht hat.

Rechtzeitig heißt in diesem Fall – bei Abschluß des Arbeitsvertrages bzw. bei Aufstieg in eine Vertrauensposition bei Abschluß einer Zusatzvereinbarung.

I.

Während des Arbeitsverhältnisses bestehen für den Mitarbeiter nebenvertragliche Leistungstreue- und Verschwiegenheitspflichten.

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
Fachanwalt

MEDIZINRECHT
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT
Spezialgebiet

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Fax 0385 612680

ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

In einer älteren, aber seit dem nicht umgestoßenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurde diese Verschwiegenheitspflicht und deren Gegenstand, das Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis definiert. Es handelt sich um Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind, nach dem ausdrücklichen oder schlüssig bekundeten Willen des Betriebsinhaber geheim gehalten werden sollen, woran dieser ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat (BAG v. 15.12.1987 AP § 611 BGB Betriebsgeheimnis Nr.5). Dabei kann es sich um technische Abläufe, Verfahrensweisen oder allgemein Geschäftsbeziehungen handeln, alles, was den Betriebsablauf bzw. den Geschäftsverkehr betrifft.

Verletzungen dieser nebenvertraglichen Pflichten sind Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung und begründen darüber hinaus auch noch Ansprüche auf Schadensersatz (letzterer dürfte in einem rein zivilrechtlichen Verfahren nur sehr schwer zu berechnen und nachzuweisen sein).

Neben diesen nebenvertraglichen Pflichten bestehen aber durchaus auch noch spezifische Verbotsnormen, gegen die ein untreuer Mitarbeiter verstoßen kann. So kommt nicht zuletzt § 17 Abs.1 UWG in Betracht, mit strafrechtlichen Konsequenzen (!) - und der Begriff des „unlauteren Wettbewerbs“ trifft dann ja die Situation schon recht genau.

In einem einschlägigen Bereich empfiehlt es sich schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages, entsprechende Hinweise in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Man wird damit nicht jeden untreuen Mitarbeiter abhalten, aber man weckt das Problembewußtsein und signalisiert eine Wachsamkeit, die abschreckend wirkt. Darüber hinaus kann man bei einem entsprechend schwerwiegenden Verstoß – der eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfordert – auf den ausdrücklichen Hinweis im Arbeitsvertrag verweisen und so eine fehlende vorherige Abmahnung auszugleichen versuchen. Das ist jedenfalls besser, als wenn man lediglich mit der offensichtlichen Schwere des arbeitsvertraglichen Pflichtenverstoßes argumentieren muß.

II.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen eigentlich keine vertraglichen Bindungen mehr – und der ehemalige Mitarbeiter kann sich mit seinem know-how schräg gegenüber niederlassen. Aber:

Nachvertragliche Treue- und Schweigepflichten gibt es.

Das BAG hat sie in einem fast ebenso alten – und bis heute nicht abgeänderten – Urteil festgestellt (s.BAG v. 25.4.1989 3 AZR 35/88 m.w.N.). Allerdings darf die Einhaltung dieser Pflichten die Berufsausübung des ehemaligen Mitarbeiters nicht unzumutbar einschränken – und die Schutzvorschriften in §§ 74 ff. HGB dürfen nicht umgangen werden.

Und so stößt man denn, bzw. wird gestoßen, auf Vorschriften, die eigentlich vom Wortlaut nur den Handelsgehilfen nach HGB betreffen, deren Rechtsgedanke aber im gesamten Arbeitsrecht Anwendung findet.

Und die wichtigste Regelung ist die Möglichkeit, vertraglich ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verabreden (§ 74 HGB).

Daß dies schriftlich unter Aushändigung einer Originalurkunde an den Mitarbeiter zu erfolgen hat, überrascht nicht. Das HGB ist älter, als das BGB, aber mindestens genau so solide konzipiert.

Viel wichtiger ist, daß das Wettbewerbsverbot von vornherein eine genau benannte Dauer haben muß, keinesfalls mehr als zwei Jahre (§ 74 a Abs. 1 Satz 3 HGB), und außerdem eine Karenzentschädigung, zahlbar vom ehemaligen Arbeitgeber an den ehemaligen Mitarbeiter, vorsehen muß – diese muß mindestens die Hälfte der vertraglichen Vergütung umfassen (§ 74 Abs.2 HGB).

Spätestens da wird die leichtfertige Handhabung eines Wettbewerbsverbotes teuer und die erhitzteste Arbeitgeberseele kühlt ab und rechnet.

Und wenn einmal ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde, dieses nun aber nicht mehr notwendig ist, kann sich der Betriebsinhaber durch entsprechende schriftliche Erklärung davon lösen.

Er wird allerdings erst ein Jahr nach Ausspruch von der Leistung frei. Man sollte also mit einer derartigen Erklärung nicht abwarten.

Die Formulierung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes ist letztendlich eine Maßanfertigung. Wird man zu pauschal, engt man die beruflichen Möglichkeiten des Mitarbeiters unverhältnismäßig ein und hat womöglich auch für die gesamte pauschale Formulierung nicht das erforderliche berechnete wirtschaftliche Interesse. Formuliert man zu bescheiden, bleiben Schlupflöcher.

Und unabhängig von dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot – bereits erwähnt – besteht auch noch die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht.

Sie soll den Mitarbeiter nicht unverhältnismäßig beengen, er soll aber auch nicht besser stehen, als jemand, der diese Betriebsgeheimnisse nicht erfahren hat (s.zuletzt BAG v. 19.5.1998 AP § 611 BGB Treuepflicht Nr. 11).

Der BGH hat erst unlängst den Fall zu beurteilen gehabt, daß ein ehemaliger Mitarbeiter sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine alten Aufzeichnungen (auch elektronische) von seiner früheren Tätigkeit zur Hand nahm und verwertete.

Der BGH sah das Tatbestandsmerkmal des „sich beschaffens“ gem. § 17 Abs. 2 UWG erfüllt und stellte für den ehemaligen Mitarbeiter sowohl Unterlassungsver-

pflichtungen nach § 1 UWG als auch dessen Strafbarkeit
fest (v. 27.4.2006 I ZR 126/03).

Uwe Jahn

Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Uwe Jahn, Rechtsanwalt in Schwerin