

Nachvertragliche Geheimhaltungspflichten im Arbeitsverhältnis – Unwirksamkeit von sog. „*Catch-all-Klauseln*“

„Lunch & Learn“ 19. März 2025
Arbeitsrecht-Lunch

Grow | Protect | Operate | Finance



Agenda

1. BAG vom 17. Oktober 2024 – 8 AZR 172/23
2. Geheimhaltungspflichten im Arbeitsverhältnis
3. Gesetzliche Geheimhaltungspflicht (GeschGehG)
4. Vertraglich vereinbarte „*Catch-all-Klausel*“
5. (Nach-)Vertragliche Nebenpflicht
6. Praxistipps zum Schutz sensibler Informationen



1. BAG vom 17. Oktober 2024 – 8 AZR 172/23 (1/2)

- Eine Herstellerin von Abfüllmaschinen für Lebensmittel und Getränke sowie des passenden Verpackungsmaterials klagte gegen einen ehemaligen Arbeitnehmer.
- Dieser war ca. 28 Jahre bis Ende 2016 bei der Klägerin im Bereich der Weiterentwicklung der Produkte und Maschinen beschäftigt. Er hatte deswegen Zugang zu sensiblen technischen Daten.
- Der Arbeitsvertrag enthielt die folgende Klausel:

“11. 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 ungebftigt Kenntnis Erlangen.

Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus und umfasst auch die Inhalte dieses Vertrages.”

1. BAG vom 17. Oktober 2024 – 8 AZR 172/23 (2/3)

- Anfang des Jahres 2017 wechselte der beklagte Arbeitnehmer zu einem Hauptkunden der Klägerin.
- Im Oktober 2018 erfuhr die Klägerin, dass der Beklagte während des seinerzeit noch laufenden Arbeitsverhältnisses, unter einem Pseudonym E-Mails an einen potenziellen Wettbewerber mit relevante technischen Produktionsdaten übersendet hatte.
- Nachdem der beklagte Arbeitnehmer das Unterzeichnen einer strafbewehrten Unterlassungserklärung verweigerte, erhob die ehemalige Arbeitgeberin Klage auf Unterlassung der Weitergabe derartiger technischer Daten.
- **Hat die Arbeitgeberin gegenüber dem ehemaligen Arbeitnehmer den geltend gemachten Unterlassungsanspruch?**

1. BAG vom 17. Oktober 2024 – 8 AZR 172/23 (3/3)

Das BAG hat das Vorliegen eines **Unterlassungsanspruch** verneint, weil

- ➔ die fraglichen Informationen kein Geschäftsgeheimnis im Sinne des § 2 Nr.1 Geschäftsgeheimnisgesetz („GeschGehG“) waren;
- ➔ die vertraglich vereinbarte Geheimhaltungspflicht gemäß Ziffer 11 des Arbeitsvertrags unwirksam ist und
- ➔ der Arbeitnehmer auch keiner nachvertraglichen Nebenpflicht zur Geheimhaltung unterlag.

2. Geheimhaltungspflichten im Arbeitsverhältnis

Gesetzliche Geheimhaltungspflicht	Vertragliche Geheimhaltungspflicht	
§ 4 Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG)	Vertragliche Vereinbarung	Vertragliche Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB
Handlungsverbote	→ Hier: Ziffer 11 des Arbeitsvertrags	

3. Gesetzliche Geheimhaltungspflicht

Das Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG)

Allgemein

- Am 29. April 2019 in Kraft getreten
- Basiert auf einer europäischen Richtlinie
- Tritt anstelle der §§ 17 bis 19 UWG (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb)
- Regelungsgegenstand: Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung.

Das Geschäftsgeheimnis gemäß § 2 Nr. 1 GeschGehG

- Information,
- die nicht allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist,
 - die Gegenstand angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen ist und
 - bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.

Unterlassungsanspruch gemäß § 6 GeschGehG

- „Der Inhaber des Geschäftsgeheimnisses kann den Rechtsverletzer auf Beseitigung der Beeinträchtigung und bei Wiederholungsgefahr auch auf Unterlassung in Anspruch nehmen. Der Anspruch auf Unterlassung besteht auch dann, wenn eine Rechtsverletzung erstmalig droht.“



Nach Auffassung des BAG waren die fraglichen technischen Daten kein Geschäftsgeheimnis, weil jedenfalls angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen fehlten.

4. Vertraglich vereinbarte *“Catch-all-Klausel”*

Unwirksamkeit der vertraglichen Abrede	Wirksamkeitsvoraussetzungen
Unangemessene Benachteiligung, da zeitlich unbegrenzt und inhaltlich umfassend	Grundsätzlich zulässig, den Geheimnisschutz über das GeschGehG hinaus vertraglich zu erweitern
<ul style="list-style-type: none">• Beeinträchtigung der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers gemäß Art. 12 GG• Widerspruch zum Konzept des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots (Stichwort: Karenzenschädigung)	<ul style="list-style-type: none">• Überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Geheimhaltung• Bezogen auf einzelne, konkret bestimmte Informationen

5. (Nach-)Vertragliche Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB

Vertragliche Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB

- Verpflichtet jeden Vertragspartner zur Rücksichtnahme auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Kann eine Pflicht zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen begründen
- Voraussetzung ist ebenfalls eine Interessenabwägung
- Mangels eines überwiegenden Interesses des Arbeitgebers, besteht ebenfalls keine Nebenpflicht.

6. Praxistipps zum Schutz sensibler Informationen (1/2)

- Sog. Catch-all-Klauseln sind unwirksam
- Allenfalls Appellfunktion
- Dies gilt nicht nur für Arbeitsverträge, sondern auch für Aufhebungs- und Abwicklungsverträge.

6. Praxistipps zum Schutz sensibler Informationen (2/2)

- Erstellen eines dokumentierten **Schutzkonzeptes** für besonders sensible Informationen, z.B. durch
 - ✓ Arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsvereinbarungen hinsichtlich konkreter Informationen
 - ✓ Organisatorische Maßnahmen: Einrichtung eines Kontrollsystems/Zugangsbeschränkungen
- Für besondere Projekte: Vereinbarung gesonderter **Vertraulichkeitsvereinbarungen** hinsichtlich konkreter Informationen (insbesondere, wenn diese kein Geschäftsgeheimnis im Sinne von § 2 Nr. 1 GeschGehG betreffen)
- **Beschränkung und Konkretisierung** von vertraglichen Verschwiegenheitspflichten, z.B. durch
 - ✓ Katalogisierung nach Geheimnisarten und –stufen
 - ✓ Sprachliche Trennung („Blue-Pencil-Test“)
 - ✓ Zeitliche Eingrenzung / Beschränkung

Ansprechpartner

Anna-Lena Hildebrand
Senior Associate

Telefon: 030 / 264 73 643

Fax: 030 / 264 73 133

anna-lena.hildebrand@dentons.com



Dentons Europe (Germany) GmbH & Co.KG
Markgrafenstraße 33
Gendarmenmarkt
10117 Berlin
Germany

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2024 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com