

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

ich wünsche Ihnen ein frohes neues Jahr. In dieser ersten Ausgabe des Jahres 2025 stelle ich Ihnen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit von Geheimnisschutzklauseln in Arbeitsverträgen vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Geheimnisschutz – Unwirksamkeit einer "Catch-all-Klausel"

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.10.2024 (8 AZR 172/23), bereitgestellt am 08.01.2025

Ein Teil dieser Entscheidung betrifft die rückwirkende Geltung des am 26. April 2019 in Kraft getretenen Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) hinsichtlich Verstößen, die vor diesem Zeitpunkt begangen wurden. Aufgrund des Zeitablaufs dürfte dies heute kaum noch relevant sein. Der andere Teil beschäftigt sich mit der Wirksamkeit von sog. "Catch-all-Klauseln". Damit gemeint sind Klauseln, die den Arbeitnehmer über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus uneingeschränkt und unendlich zur Geheimhaltung verpflichten. Das BAG führt im 2. Leitsatz des Urteils hierzu aus:

"Eine formularmäßig vereinbarte Vertragsklausel, die den Arbeitnehmer bezüglich aller internen Vorgänge beim Arbeitgeber über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt zum Stillschweigen verpflichtet (sog. Catch-all-Klausel), benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam."

In den Entscheidungsgründen heißt es dazu in Rdnr. 37 ff.:

"... (2) Eine nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht kann sich bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers am Schweigen des Arbeitnehmers allenfalls auf einzelne, konkret bestimmte Geschäftsgeheimnisse beziehen (vgl. Clemenz/Kreft/Krause/Klumpp 3. Aufl. BGB § 307 Rn. 292). Eine um-

fassende Stillschweigensverpflichtung, wie sie hier vorliegt, schränkt demgegenüber die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Berufsfreiheit des betroffenen Arbeitnehmers übermäßig ein und steht in Widerspruch zum gesetzlichen Konzept des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nach §§ 74 ff. HGB (vgl. ErfK/Preis/Greiner 24. Aufl. BGB § 611a Rn. 817).

(a) Würde – wie vorliegend – kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot iSd. §§ 74 ff. HGB vereinbart, ist der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht mehr verpflichtet, dem Arbeitgeber keinen Wettbewerb zu machen (BAG 11. Dezember 2013 – 10 AZR 286/13 – Rn. 28). Im Rahmen einer neuen Tätigkeit darf er sein im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenes Erfahrungswissen einschließlich der Kenntnis von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen einsetzen und in den Kundenkreis des Arbeitgebers eindringen (BAG 19. Mai 1998 – 9 AZR 394/97 – zu C I der Gründe; 15. Juni 1993 – 9 AZR 558/91 – zu I 2 b aa der Gründe, BAGE 73, 229; zur Beschränkung auf Gedächtniswissen BGH 22. März 2018 – I ZR 118/16 – Rn. 46).

(b) Die hier zu beurteilende Klausel ist außerordentlich weit gefasst und würde bei ihrer Wirksamkeit einem ehemaligen Arbeitnehmer die Nutzung seines Wissens bei einem neuen

Arbeitgeber in adäquater Position faktisch untersagen. Gleiches gälte bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Die Klausel käme damit ohne jede zeitliche Beschränkung einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gleich (zu sog. Kundenschutzabreden: BAG 16. August 1988 – 3 AZR 664/87 – zu B I 1 der Gründe; 15. Dezember 1987 – 3 AZR 474/86 – zu B I 1 b der Gründe, BAGE 57, 159). Dies berücksichtigt die Interessen des Arbeitnehmers in keiner Weise. Hätte die Klägerin eine Verwertung von Wissen (zeitlich befristet) verhindern wollen, hätte sie ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB vereinbaren und eine Karenzenschädigung zahlen müssen (vgl. Kuß/Lorbach/Thönißen DB 2024, 864, 869; Schaub ArbR-HdB/Linck 20. Aufl. § 53 Rn. 48; Staudinger/Fischinger [2022] BGB § 611a Rn. 1265). Damit wären die wechselseitigen Interessen gesetzeskonform zu wahren gewesen. Die streitbefangene Klausel dient hingegen ausschließlich dem Interesse der Klägerin. ..."

Ein – zeitlich nach § 74a Abs. 1 Satz 3 HGB auf zwei Jahre begrenzter – Geheimnisschutz im Sinne einer Catch-all-Klausel könnte also nur im Wege eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots mit Karenzenschädigung gemäß § 74 Abs. 2 HGB vereinbart werden.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de