

„Catch-all-Klauseln“ in Verschwiegenheitsvereinbarungen

In seiner Entscheidung vom 13.1.2022 (Az.: 8 Ca 1229/20) setzt sich das Arbeitsgericht Aachen unter anderem mit der Frage der Wirksamkeit von sogenannten „Catch-all-Klauseln“ in Verschwiegenheitsvereinbarungen auseinander. Diese Klauseln wurden bereits in der Literatur für problematisch gehalten, da sie nicht darlegen, was als Geschäftsgeheimnis zu verstehen ist und somit in Anbetracht des nunmehr notwendigen „aktiven“ Geheimnisschutzes nicht mehr ausreichen.



Unterschrieben, aber nicht gültig: Catch-all-Klauseln zur Verschwiegenheitspflicht im Arbeitsvertrag.

Auch das Arbeitsgericht Aachen gelangt zu dem Ergebnis, dass derartige Klauseln unwirksam sind und entsprechende Verschwiegenheitsvereinbarungen somit keine angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen im Sinne des Geschäftsgeheimnisgesetzes darstellen.

Der beklagte Arbeitnehmer war bei dem klagenden Unternehmen maßgeblich an der Weiterentwicklung von Produkten beteiligt. Sein Arbeitsvertrag enthielt eine Regelung, wonach über alle Geschäftsgeheimnisse sowie sonstige ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Stillschweigen zu bewahren ist. Geschäftsgeheimnisse und die sonst vertraulich zu behandelnden Angelegenheiten waren nicht näher konkretisiert. Der Arbeitnehmer hatte noch während seiner Tätigkeit unter einem Pseudonym per E-Mail Informationen zu Produkten an potentielle Konkurrenzunternehmen übermittelt, die an einem Markteintritt im Bereich des klagenden Unternehmens interessiert waren. Das Unternehmen begehrte von dem ehemaligen Arbeitnehmer die Unterlassung der Weitergabe und zudem die Feststellung seiner Verpflichtung zum Ersatz des bereits entstandenen sowie künftig noch entstehenden finanziellen Schadens.

Die Klage war erfolglos. Dem Unternehmen stehen die Ansprüche nicht zu. Für den Unterlassungsanspruch fehle es am Vorliegen eines Geschäftsgeheimnisses. Denn ein solches liegt nur vor, wenn es durch angemessene Geheimhal-

tungsmaßnahmen geschützt ist. Diese wären vom Unternehmen darzulegen gewesen. Am Vorliegen eines Geheimnisschutzkonzeptes bestanden jedoch aufgrund des Vortrags des Unternehmens nach Auffassung des Gerichts Zweifel. Insbesondere stelle die arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsklausel keine angemessene Schutzmaßnahme dar. Hierfür fehlt es an der Konkretisierung der zu schützenden Informationen. Eine sogenannte „Catch-all-Klausel“, die Geschäftsgeheimnisse nicht näher konkretisiert und zudem eine Bindung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses vorsieht, ist als allgemeine Geschäftsbedingung unwirksam. Denn eine Bindung ohne jede zeitliche Beschränkung und ohne inhaltliche Konkretisierung der zu schützenden Informationen berücksichtigt nicht ausreichend die Rechtsposition des Arbeitnehmers.

Zunächst stellt das Arbeitsgericht Aachen – wie auch andere Gerichte zuvor – klar, dass ein Unternehmen sich nur dann gegen die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen verteidigen kann, wenn es diese zuvor durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen gesichert hatte. Dabei stellt das Gericht klar, dass insbesondere sogenannte „Catch-all-Klauseln“ in arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitsvereinbarungen keine angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen sind. Denn diese stellen eine unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmer/-innen dar und sind damit unwirksam. Unternehmen ist in Anbetracht dieser Entscheidung daher dringend

zu raten, die im Unternehmen verwendeten arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitsklauseln zu überprüfen und ggf. anzupassen. Geschäftsgeheimnisse und sonstige schützenswerte Informationen sind hinreichend zu konkretisieren, damit diese für die Arbeitnehmer/-innen transparent sind. Ohne eine entsprechende Prüfung und ggf. Anpassung dürften erhebliche Schutzlücken für Unternehmen bestehen und somit ein Haftungsrisiko für Unternehmen und Unternehmensleitung begründen.

Johannes Simon und Jan-Patrick Vogel



Johannes Simon, LL. M. (Durham), Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei Taylor Wessing in Düsseldorf im Bereich Arbeitsrecht.



Jan-Patrick Vogel, LL. M. (Stellenbosch), Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Salary Partner und Co-Head der Praxisgruppe Compliance bei Taylor Wessing in Frankfurt.